

Diese Handreichung wurde für die im Expertisekreis Trail der TH Köln aktive AG Akademisches Mentorat und ihre Fokusgruppen erstellt und dient als Arbeitsgrundlage für die weitere Arbeit und Entwicklung zum Thema akademisches Mentorat. Ziel der Handreichung ist es, ein gemeinsames Begriffsverständnis als Basis für Diskussionen, Analysen und weiterführende Arbeitsschritte innerhalb der Arbeitsgruppe bereitzustellen.

Zu Beginn werden zentrale Merkmale, Zielsetzungen und grundlegende Begriffe geklärt. Darauf aufbauend erfolgt eine Abgrenzung zu verwandten oder häufig damit verbundenen Beratungsformen, um Überschneidungen sichtbar zu machen und gleichzeitig die spezifischen Charakteristika des akademischen Mentorats hervorzuheben. Es folgt eine Beschreibung der praktischen Umsetzung von Mentoraten an Hochschulen, bevor die Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2022) vorgestellt werden. Abschließend wird erläutert, was das akademische Mentorat leisten und unter welchen Rahmenbedingungen es an der TH Köln implementiert werden soll.

Die Handreichung ist ausdrücklich als Arbeits- und Diskussionsgrundlage zu verstehen, die im Verlauf der Arbeit der AG Akademisches Mentorat ergänzt, präzisiert und weiterentwickelt werden kann.

1. Allgemeine Definition von Mentorat

Der Begriff „Mentoring“ bzw. „Mentorat“¹ ist auf eine Figur aus der griechischen Mythologie zurückzuführen: Als Odysseus seine Heimat Ithaka verlässt und in den Trojanischen Krieg zieht, überträgt er einem sehr guten Freund namens Mentor die Verantwortung für seinen Sohn Telemachos. Von der Rolle des Mentors für Telemachos in Homers Heldenepos leitet sich die heutige Bedeutung von Mentor*in als ältere*r, kluge*r und wohlwollende*r Begleiter*in eines jungen Menschen zur Einführung in die Vollzüge des Lebens ab. Anwendungskontexte und Schwerpunkte von Mentoraten sind vielfältig; eine einheitliche oder allgemein anerkannte Definition des Mentorats existiert nicht. Einen Großteil der Ansätze verbindet jedoch ein gemeinsamer Kern: Sie beschreiben das Mentorat als entwicklungsorientierte, asymmetrische und prozesshafte Lernbeziehung.

Entwicklungsorientiert bedeutet, dass ein Mentorat auf die fachliche, persönliche und/oder berufliche Entwicklung des*der Mentee abzielt. Die Mentorschaftsbeziehung ist dabei **asymmetrisch**, weil der*die Mentor*in gegenüber dem*der Mentee über einen Erfahrungs- und Wissensvorsprung verfügt. Dieser Vorsprung bildet die Grundlage der Begleitung und wird ausschließlich zum Zweck der Förderung eingesetzt. Somit handelt es sich bei einem Mentorat um eine komplementäre Beziehung, in der die Rollen von Mentor*in und Mentee wechselseitig aufeinander bezogen, jedoch funktional unterschiedlich sind: Der*die Mentor*in begleitet, während der*die Mentee sich entwickelt. Die Beschreibung „**prozesshaft**“ verweist darauf, dass ein Mentorat über einen längeren Zeitraum verläuft und durch wiederkehrenden Austausch gekennzeichnet ist, um Entwicklungen in Richtung eines angestrebten Ziels oder eines Übergangs in eine neue Lebens- oder Berufsphase zu unterstützen. Als **Lernbeziehung** ermöglicht ein

¹ „Mentoring“ und „Mentorat“ werden in der Literatur weitgehend synonym verwendet. Im Rahmen des Hochschulentwicklungsvorhabens „Trail – Wege zur transformativen Bildung“ an der TH Köln wurde in Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2022) der Begriff „Mentorat“ gewählt.

Mentorat dem*der Mentee Kompetenzentwicklung durch erfahrungsbezogene Interaktion, Feedback und gemeinsame Reflexion.

Unterstützende Beziehungen zwischen einer erfahrungsalteren und einer erfahrungsjüngeren Person sind seit der griechischen Antike epochenübergreifend in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen dokumentiert. Diese tiefe historische Verankerung legt nahe, dass das Mentorat „eine natürliche Lernform der menschlichen Entwicklung ist“ (Kamp, 2015, S. 152). Seit den 1980er Jahren wurde das Mentorat zunehmend Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtungen. Wirksamkeitsanalysen bestätigen dabei, dass es – sofern angemessen umgesetzt – positive und hilfreiche Effekte haben kann.

2. Rollenprofile in der Beratung: Das Mentorat im Vergleich

Der Bedarf an gesteigerter Professionalität in der Wahrnehmung von Beratungsaufgaben an deutschen Hochschulen entstand seit den 2000er Jahren aus dem tiefgreifenden Wandel der Anforderungen an eine Hochschul(aus)bildung, in der Studierenden verstärkt Verantwortung für ihre Bildungsprozesse zugeschrieben wird. Studierende suchen kompetenten Rat, wie wissenschaftliches Wissen sie zwischen Fach- und Persönlichkeitsbildung bereichern kann. Professionen, die Aufgaben der Beratung mit der Ausrichtung auf gelingende Praxis übernehmen, etablieren sich meist außerhalb von Bildungsinstitutionen in ambulanten Praxen oder Kanzleien. Die professionell Beratenden verfügen über elaborierte, theoretisch fundierte Ausbildungen. Das Mentorat ist im Kontext der professionellen Beratungsformate Consulting, Coaching und Supervision als kollegiales Pendant einzuordnen, das konzeptionell dem Coaching nahesteht und zugleich reflexive Elemente der Supervision integriert. Während Consulting primär auf fachlicher Expertise basiert und die direkte Lösung konkreter Probleme durch Expert*innen zum Ziel hat, fokussiert Coaching, in der Regel kurzfristig und zielgerichtet, die Begleitung hin zu einem konkreten Leistungsziel durch ausgebildete Coaches. Im Zentrum stehen hierbei Zielklärung, Motivationsförderung, Ressourcenaktivierung und ein Training zur Leistungsdarstellung. Supervision hingegen richtet ihren Schwerpunkt auf die Reflexion beruflicher Rollen, Interaktionen und struktureller Rahmenbedingungen innerhalb eines spezifischen Handlungsfeldes.

Wie Coaching ist auch das Mentorat entwicklungsorientiert angelegt. Zentral sind hier die ressourcenorientierte Aktivierung und Weiterentwicklung vorhandener Kompetenzen der Mentees. Mentor*innen übernehmen dabei keine problemlösende Expert*innenrolle, sondern erfüllen eine motivierende und den Prozess strukturierende Funktion, regen zur Reflexion fachlicher wie persönlicher Fragestellungen an und unterstützen die Mentees auf dem Weg zur eigenständigen Bewältigung von Herausforderungen (siehe Abb. 1).

Professionelles Format	Consulting	Coaching	Supervision
Kompetenzen	fachlich	prozessual	feldbezogen
Expertise	Problemlösung	Motivationshilfe, Training zur Leistungsdarstellung	Rollenreflexion
Kollegiales Pendant	Peer Consulting	Peer Coaching	Kollegiale Beratung/ Intervention
	Tutoring	Mentoring	

Abbildung 1: Professionelle Beratungsformate und ihre kollegialen Pendants (vgl. Wildt, 2006, S. 35).

3. Mentorate an Hochschulen – Abbildung in ECTS und Lehrdeputat

Mentorate an Hochschulen werden in der Praxis in unterschiedlichsten Formen umgesetzt und sind meist weder flächendeckend noch institutionell verankert. Viele Mentorsangebote richten sich an bestimmte Zielgruppen und verfolgen dabei das Ziel, Chancengleichheit zu fördern. Ein häufiges Beispiel sind Programme zur Unterstützung von Frauen in männerdominierten Studienfächern oder akademischen Karrierewegen.

Darüber hinaus werden Mentorate häufig optional vorgehalten. Studierende können sie freiwillig bei Bedarf nutzen, sie sind jedoch nicht systematisch in den regulären Studienverlauf integriert. In vielen Fällen entstehen Mentorate zudem als einzelne Initiativen innerhalb von Fachbereichen oder Projekten und bleiben damit eher punktuelle Angebote mit dem Charakter von „Insellösungen“. Nicht selten hängen ihre Umsetzung und Kontinuität stark vom persönlichen Engagement einzelner Lehrpersonen oder Verantwortlicher ab. Dadurch können Umfang, Qualität und Zugänglichkeit von Mentoraten zwischen Studiengängen und Institutionen deutlich variieren.

In seinen „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“ empfiehlt der Wissenschaftsrat (2022, S. 10) „regelmäßige Studiengespräche zwischen Lehrenden und Studierenden, die einzeln oder in Kleingruppen stattfinden können und eine neue Form des akademischen Mentorats begründen“. Die Gespräche sollen die diskursive Auseinandersetzung mit fachlichen Inhalten fördern, zur akademischen Sozialisation beitragen sowie die Persönlichkeitsbildung der Studierenden unterstützen. Insgesamt sollte das akademische Mentorat Studierende durch kontinuierliche Lernbegleitung, Feedback und Reflexion dazu befähigen, den für sie besten Weg durch ihr Studium zu gestalten. Der Wissenschaftsrat betont dabei, dass diese neue Form des akademischen Mentorats „ein genuine[r] Bestandteil des Studiums“ (Wissenschaftsrat, 2022, S. 43) sein und entsprechend im Curriculum abgebildet sowie im studentischen Workload berücksichtigt werden sollte. Zudem sollten die Mentorate von hauptamtlichen Lehrpersonen übernommen und auf deren Lehrdeputate angerechnet werden.

4. Was leistet das akademische Mentorat?

Das akademische Mentorat ist ein zentrales und hochschulweit institutionalisiertes Instrument zur Begleitung und Unterstützung von Studierenden während ihres Studienverlaufs. Es ist geprägt von Vertrauen in seine Funktion, Commitment und langfristigem Charakter. Es bietet Orientierung, fördert die persönliche und fachliche Entwicklung und schafft einen Rahmen für Austausch, Reflexion und individuelle Beratung. Im Folgenden wird skizziert, welche zentralen Funktionen und Ziele ein akademisches Mentorat erfüllen kann.

Orientierung und Unterstützung im Studienverlauf

Das akademische Mentorat unterstützt Studierende bei der Orientierung im Studium, bei der Planung des Studienverlaufs sowie bei der Bewältigung akademischer Anforderungen, insbesondere in Veränderungs- und Übergangsphasen.

Förderung der akademischen Kompetenzentwicklung

Das akademische Mentorat unterstützt die Entwicklung fachlicher und wissenschaftlicher Kompetenzen, etwa im Umgang mit wissenschaftlichen Arbeitsweisen, in der Reflexion des Lernprozesses und der Anwendung akademischer Fähigkeiten. Es gibt Hilfestellung zur Entfaltung individueller Potenziale und macht auch mit den „unwritten rules“ der Wissenschaft vertraut.

Unterstützung der persönlichen und professionellen Entwicklung

Mentoratsbeziehungen fördern Selbstreflexion, Selbstwirksamkeit und professionelle Entwicklung, indem erfahrene Personen ihre Perspektiven an weniger erfahrene weitergeben. Es ist geprägt durch eine umfassende und aufrichtige Förderbeziehung auf Augenhöhe.

Unterstützung bei Übergängen und Karriereorientierung

Mentorate können Studierende bei wichtigen Übergängen begleiten, etwa beim Wechsel zwischen Studienphasen oder beim Übergang vom Studium in den Beruf, und Orientierung zu beruflichen Perspektiven geben.

Förderung von Integration, Zugehörigkeit und Studienerfolg

Das akademische Mentorat kann das Zugehörigkeitsgefühl zur Hochschule stärken, die akademische Integration fördern und damit Studienerfolg, Engagement und Persistenz im Studium unterstützen.

5. Das zukünftige akademische Mentorat an der TH Köln

Angesichts der gegenwärtigen ökologischen, ökonomischen, sozialen und demokratischen Transformationsprozesse stehen Hochschulen vor der Herausforderung, sich aktiv in den gesellschaftlichen Wandel einzubringen und ihn im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung mitzugestalten. Eine transformative Hochschulbildung befähigt Absolvent*innen, als reflektierte und verantwortungsbewusste (Mit-)Gestalter*innen gesellschaftlicher Prozesse zu handeln. Einen wichtigen Beitrag dazu können dezidiert reflexive Lernarrangements wie akademische Mentorate leisten, die kritisches Denken und Urteilen fördern

sowie zum systematischen Formulieren von Fragen anregen. Der reflektierte Umgang mit offenen Fragen und Unsicherheiten in fachlicher, persönlicher und arbeitsmarktbezogener Hinsicht bereitet Studierende darauf vor, den in Wissenschaft und Transformationsprozessen auftretenden Komplexitäten und vorläufigen Antworten reflektiert und selbstwirksam zu begegnen.

Im Rahmen des Hochschulentwicklungsvorhabens „Trail – Wege zur transformativen Bildung“ baut die TH Köln gegenwärtig ihre Lehrarchitektur um. Gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2022) werden u. a. akademische Mentorate eingeführt, die studentisches Lernen begleiten, prozessorientierte Reflexionen und Feedbacks über den gesamten Studienverlauf sicherstellen und die akademische Sozialisation sowie die persönliche Weiterentwicklung von Studierenden unterstützen. Ziel ist es, dass durch akademische Mentorate gewährleistetes reflexives Lernen bis 2029 fester Bestandteil aller Studienverlaufspläne an der TH Köln ist. Die curriculare Verankerung der Mentorate eröffnet den Studierenden einen systematischen Reflexionskorridor für ihre nachhaltige Fach- und Persönlichkeitsbildung und ermöglicht zugleich gemeinschaftsstiftende Zugänge zu Wissensproduktion und Kompetenzentwicklung. Als Teil der Lehre sind akademische Mentorate für alle Studierenden zugänglich – unabhängig von ihren Lebensrealitäten oder Studiengängen. Die fachliche Exzellenz der Absolvent*innen bleibt unberührt, da fachliche Inhalte nicht reduziert, sondern weniger in wissensakkumulierenden, reproduzierenden Formaten und verstärkt in reflexiven didaktischen Settings erschlossen werden.

Hinweis: Diese Handreichung wurde auf Basis der nachfolgend aufgelisteten Quellen erstellt. Bei der Erstellung des Textes wurde punktuell ChatGPT 5.2 eingesetzt. Der Text wurde manuell überarbeitet und die inhaltlichen Aussagen auf Basis der aufgelisteten Quellen überprüft.

Literaturverzeichnis (alphabetisch)

- Buddeberg-Fischer, B. & Stamm, M. (2012): *Mentoring in der Medizin. Formen, Konzepte und Erfahrungen. Bericht über Mentoring-Programme am Universitätsspital und an der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich 2002–2011*. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF). https://medizin.unibas.ch/fileadmin/user_upload/medizin/Mentoring_Medizin_UZH.pdf.
- Charité – Universitätsmedizin Berlin (o. J.): Mentoring-Programme an der Charité. <https://mentoring.charite.de/>. Zugriff am: 25.02.2026.
- Crisp, G. & Cruz, I. (2009): Mentoring College Students. A Critical Review of the Literature. *Research in Higher Education*, 50(6), 525–545.
- Eby, L. T., Rhodes, J. E. & Allen, T. D. (2007): Definition and Evolutions of Mentoring. In T. D. Allen & L. T. Eby (Hrsg.), *The Blackwell Handbook of Mentoring. A Multiple Perspectives Approach*, 7–20. Malden: Blackwell.
- Friedrich-Schiller-Universität Jena – Rechtswissenschaftliche Fakultät (2025): Akademisches Mentorat. <https://www.rewi.uni-jena.de/7600/akademisches-mentorat>. Zugriff am: 06.12.2025.
- Postdoc Center HZDR-TUD (2022): *Mentoring-Programm Academia. Leitfaden für Mentees und Mentor:innen*. Dresden: Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf, Graduiertenakademie der TU Dresden. https://tu-dresden.de/ga/postdoccenter/ressourcen/dateien/mentoring-programm-academia/Leitfaden_Mentoring_dt.pdf?lang=de.
- Graf, N. & Edelkraut, F. (2014): *Mentoring. Das Praxishandbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer*. Wiesbaden: Springer.
- graPH – Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen (2024): *m.powerment – das Mentoringprogramm der Pädagogischen Hochschulen: Leitfaden zum PH-übergreifenden Mentoringprogramm für Postdocs, Junior-Professor:innen und Tenure-Track-Professor:innen*. Karlsruhe: graPH – Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen https://www.graduiertenakademie.de/fileadmin/redakteure/graduierungsakademie/PDFs/stehende_Inhalte/Mentoring/2024/mpowerment_Leitfaden_2024.pdf.
- Herzog, Marius (2014): Mentoring-Programme an Hochschulen. Ein Beitrag zu institutionalisierter Ungleichheit? *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 9(1), 57–69. <https://doi.org/10.3217/zfhe-9-01/07>.
- Heßling, Christina (2024): *Voneinander lernen. Mentoring-Beziehungen im Blended Setting. Erfahrungen aus einem Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte*. Wiesbaden: Springer.
- Kamp, Miriam (2015): Mentoring als Instrument der Wissens- und Erfahrungssicherung in der Erwachsenenbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 65(2), 149–158.
- Karlsruher Institut für Technologie (2025): Mentorengespräche. <https://www.ifv.kit.edu/2031.php>. Zugriff am: 08.12.2025.
- Le, H.-G., Sok, S., & Heng, K. (2024): The Benefits of Peer Mentoring in Higher Education. Findings From a Systematic Review. *Journal of Learning Development in Higher Education* (31). <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi31.1159>.

- Medizinische Hochschule Brandenburg Theodor Fontane (2025): „Eine tolle und sinnvolle Erfahrung!“. <https://www.mhb-fontane.de/de/aktuellesartikel/eine-tolle-und-sinnvolle-erfahrung>. Zugriff am: 08.12.2025.
- Pflaum, S. (2017): *Mentoring beim Übergang vom Studium in den Beruf. Eine empirische Studie zu Erfolgsfaktoren und wahrgenommenem Nutzen*. Wiesbaden: Springer.
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn – Bachelor-Master-Büro Mathematik (2025): Akademisches Mentoring. Masterstudiengang Mathematics. <https://www.mathematics.uni-bonn.de/studium/medienordner-studium-1/dateien/dokumente/mscmath-academic-mentoring.pdf>. Zugriff am: 06.12.2025.
- Rinfret, S. R., Young, S. L., & McDonald, B. D. (2023): The Importance of Mentorship in Higher Education. An Introduction to the Symposium. *Journal of Public Affairs Education*, 29(4), 398–403. <https://doi.org/10.1080/15236803.2023.2260947>.
- Romahn, Anne (2017): Mentoring – traditionsreicher Begriff und bewährtes Konzept. In R. Petersen, M. Budde, P. S. Brocke, G. Doeber, H. Rudack & H. Wolf, (Hrsg.), *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*, 7–16. Wiesbaden: Springer.
- RWTH Aachen (2025): Mentoring. <https://exact.cls.rwth-aachen.de/cms/cls-exact/services-und-projekte/~xgkan/mentoring/>. Zugriff am: 08.12.2025.
- Sloane, P. F. E. & Fuge, J. (2012): Mentoring an Universitäten. Eine hochschuldidaktische Rekonstruktion. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 7(3), 96–109.
- Stöger, H. & Ziegler, A. (2012): Wie effektiv ist Mentoring? Ergebnisse aus Einzelfall- und Metaanalysen. *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung*, 7(2), 131–146.
- Szczyrba, B. & Ulrich, I. (2021): Beratung und Coaching in der Hochschuldidaktik. Eine theoretische, praxeologische und philosophische Klärung zur Professions- und Disziplinbildung. In R. Kordts-Freudinger, N. Schaper, A. Scholkmann & B. Szczyrba (Hrsg.), *Handbuch Hochschuldidaktik*, 239–254. Bielefeld: wbv.
- Universität Hamburg – Fakultät für Betriebswirtschaft (2025): Modulhandbuch des Bachelorstudiengangs Betriebswirtschaftslehre (B. Sc.). Universität Hamburg: Professur für Personalwirtschaft. <https://www.bwl.uni-hamburg.de/studium/bachelor-studiengaenge/bachelor-of-science-bwl/bsc-bwl-modulhandbuch-version-i-veroeffentlichung.pdf>.
- Westerholt, N. Lenz, L., Stehling, V., Isenhardt, I. (Hrsg.) (2018): *Beratung und Mentoring im Studienverlauf. Ein Handbuch*. Münster & New York: Waxmann. <https://doi.org/10.25656/01:16563>.
- Wiesner, C., Windl, E. & Dammerer, J. (Hrsg.) (2022): *Mentoring als Auftrag zum Dialog. Professionalisierung und Qualifizierung von Lehrpersonen. Wahrnehmen, wie wir interagieren*. Innsbruck & Wien: Studienverlag. <https://doi.org/10.53349/oa.2022.a2.180>.
- Wildt, J. (2006): Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik. In J. Wildt, B. Szczyrba & B. Wildt (Hrsg.), *Consulting Coaching Supervision. Eine Einführung in hochschuldidaktische Beratungsformate*, 12–39. Bielefeld: wbv.
- Wildt, J., Szczyrba, B. & Wildt, B. (Hrsg.) (2006): *Consulting Coaching Supervision. Eine Einführung in hochschuldidaktische Beratungsformate*. Bielefeld: wbv.
- Wissenschaftsrat (2022): *Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre*. <https://doi.org/10.57674/q1f4-g978>.

Ziegler, Albert (2009): Mentoring. Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In H. Stöger, A. Ziegler & D. Schimke (Hrsg.), *Mentoring. Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*, 7–30. Lengerich: Pabst Science Publishers.