

Deutungen von Mentoring am Übergang Studium in den Beruf

V Sample

aktueller Stand

2 Experteninterviews

KoordinatorInnen
Programm A

12 Interviews

Mentees
(Programm A)

in Anbahnung

KoordinatorInnen
Programm B

Mentoren
(Programm A)

Mentoren
(Programm B)

Mentees
(Programm B)

VI Beispiel - Teilnahmemotive von Mentees

„[...] weil ich immer so war, ich weiß noch gar nicht, was ich machen will, wenn ich fertig bin @ und dann auch nachher ja.“ (Astrid Z.152)

„[...] und ich hab das dann so ein bisschen als Druckmittel gesehen [...] dann muss ich mich auch einfach der Frage stellen, wo kann es hingehen, wo könnte ich lang [...]“ (Steffi Z.21-22)

„[...] ob mir jemand aus der Praxis sagen kann, wie man mit meinem Werdegang jetzt was entwickeln kann [...]“ (Anja Z.47-48)

(Selbstzwang) zur Konkretisierung eigener Berufsideen
Innenperspektive

Mentoring als berufliche Orientierung
Außen- und Innenperspektive

Praxisbeispiele für den eigenen Werdegang
Außenperspektive

VII Nächste Schritte

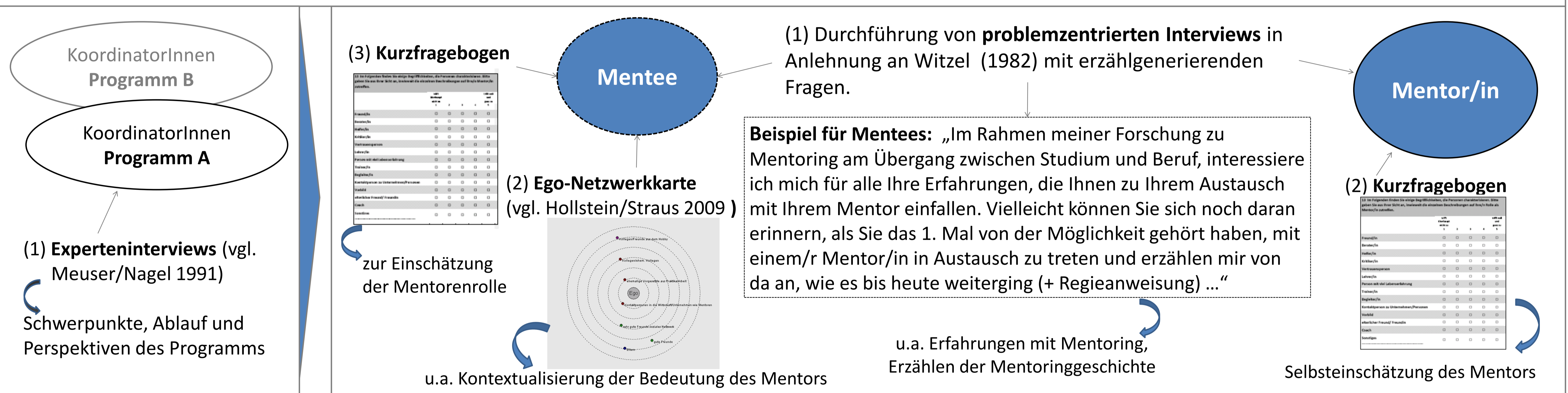
Kontaktaufnahme und Interviews mit Mentoren

Kodierung und Analyse der Interviews (vgl. Strauss/Corbin 1996)

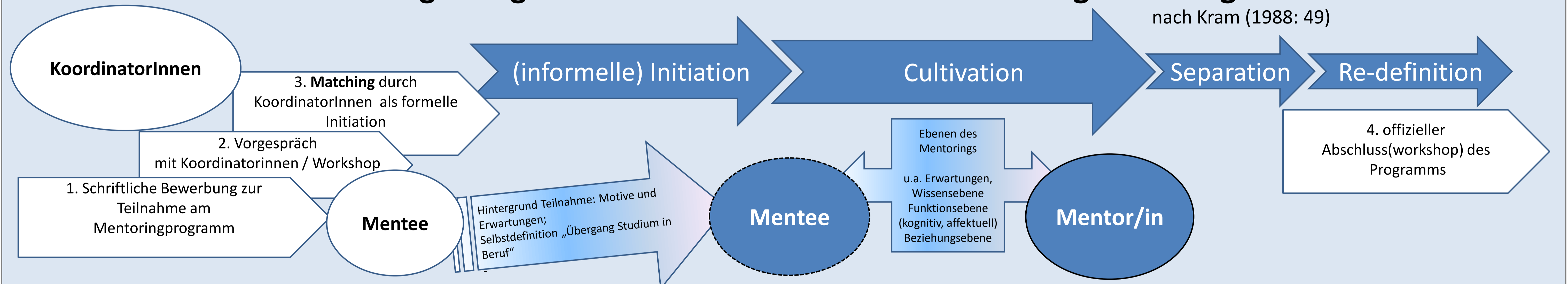
Interviews mit Beteiligten Programm B

Analyse ausgewählter Sequenzen

IV Methodisches Vorgehen



III Mentoring - Programmebene und Phasen der Mentoringbeziehung

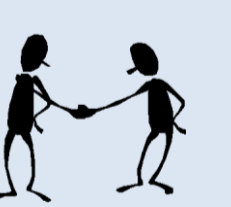
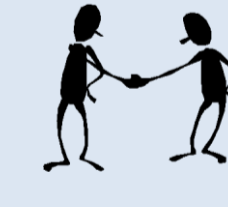
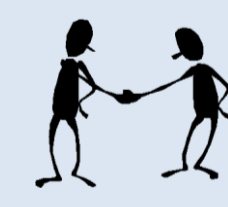
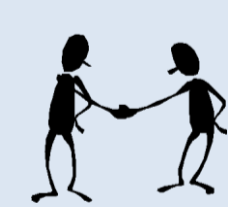


II Forschungsfragen

Zur Rekonstruktion der subjektiven Deutungen von Mentoring und zur möglichen Differenzierung unterschiedlicher Mentoringtypen stellen sich folgende Fragen:

- Was geht im Rahmen von Mentorings am Übergang Studium in den Beruf aus Perspektive der Beteiligten vor?
- Welche Funktionen erfüllt der Austausch zwischen berufserfahrener Person und weniger berufserfahrenem Mentee für die Beteiligten?
- Wie organisieren Mentor und Mentee ihren Austausch?
- Welche Wissensformen spielen eine zentrale Rolle?

I Forschungskontext



Mentoringbeziehungen als spezifische Form sozialer Beziehungen spielen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen eine bedeutsame Rolle und werden zunehmend im Rahmen formaler Programme initiiert, so auch in der beruflichen Übergangsphase von Studierenden. **Kernelement klassischen Mentorings** stellt die Beziehung zwischen Mentor/in und Mentee dar. Brander (2005, S.17) spricht in ihrem historischen, gendersensiblen Rückblick zum Mentoringphänomen von einem „traditionsreiche[n] Förderinstrument“ (a), andere wie Höpflinger (2005) betonen vor allem die „strukturierte Gestaltung von Generationenbeziehungen“ (b). Beide Aspekte sind zutreffend, verweisen jedoch auf verschiedene Ebenen von Mentoring: Einerseits spiegeln sich darin die **strukturellen Charakteristika** (b) dieser Beziehungen als Form einer **pädagogischen Generationenbeziehung** (vgl. Lenz 2001) wider. Sie zeichnet sich durch ein **Erfahrungs- und Wissensgefälle** aus, wie es auch für Mentoringbeziehungen konstitutiv ist. Andererseits wird mit der Bezeichnung „Förderinstrument“ (a) die **funktionale Seite von Mentoring** näher konturiert. Mit Blick auf die etymologischen Wurzeln ist von einer **Gattung** (vgl. Brander 2005) der persönlichen (männlichen) Förderbeziehung die Rede. Inzwischen existieren viele ausdifferenzierte Mentoringformen, sodass Mentor-Mentee-Beziehungen gleichermaßen als **Instrument zur Egalisierung** und **Integration von Benachteiligten als auch zur Elitenbildung durch Selektion** eingesetzt werden (vgl. Schliesselberger/Strasser 1998). Im vorliegenden Forschungsvorhaben stehen Mentorings an der beruflichen Transitionsphase (vgl. Bührmann 2008) im Zentrum des Interesses und sollen auf die damit verbundenen subjektiven Deutungen untersucht werden.

Literatur:

- Brander, Stefanie (2005): Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept – ein Streifzug durch die Geschichte des Mentorings. In: Doris Nienhaus, Gael Pannatier und Claudia Töngi (Hg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung: eFeF, S. 17–28.
- Bührmann, Thorsten (2008): Übergänge in sozialen Systemen. Hg. v. Eckard König. Weinheim: Beltz.
- Hollstein, Betina; Straus, Florian (Hg.) (2009): Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Höpflinger, Francois; Clemens, Wolfgang (2005): Zum Generationenmix in einer demografisch alternden Arbeitswelt. In: Wolfgang Clemens, François Höpflinger, Ruedi Winkler, (Hg.): Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen. Bern: Haupt, S. 215–238.
- Kram, Kathy E. (1988): Mentoring at work. Developmental relationships in organizational life. Repr. Lanham, MD: University Press of America; Univ. Pr. of America.
- Lenz, Karl (2001): Pädagogische Generationen aus soziologischer Sicht. In: Rolf-Torsten Hespeler Werner Kramer und Susann Busse (Hg.): Pädagogische Generationsbeziehungen. Jugendliche im Spannungsfeld von Schule und Familie. Opladen: Leske + Budrich, S. 16–39.
- Meuser, Michael; Nagel Ulrike (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Detlef Garz und Klaus Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdt. Verl., S. 441–471.
- Schliesselberger, Eva; Strasser, Sabine (1998): In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentorings von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. Wien: Österr. Staatsdr.
- Strauss, Anselm L.; Corbin, Juliet (1996): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Witzel, Andreas: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Frankfurt am Main, Bremen: Campus-Verl.
- Ziegler, Albert (2009): Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: Heidrun Stöger (Hg.): Mentoring theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich, Westf: Pabst Science Publishers, S. 7–29.