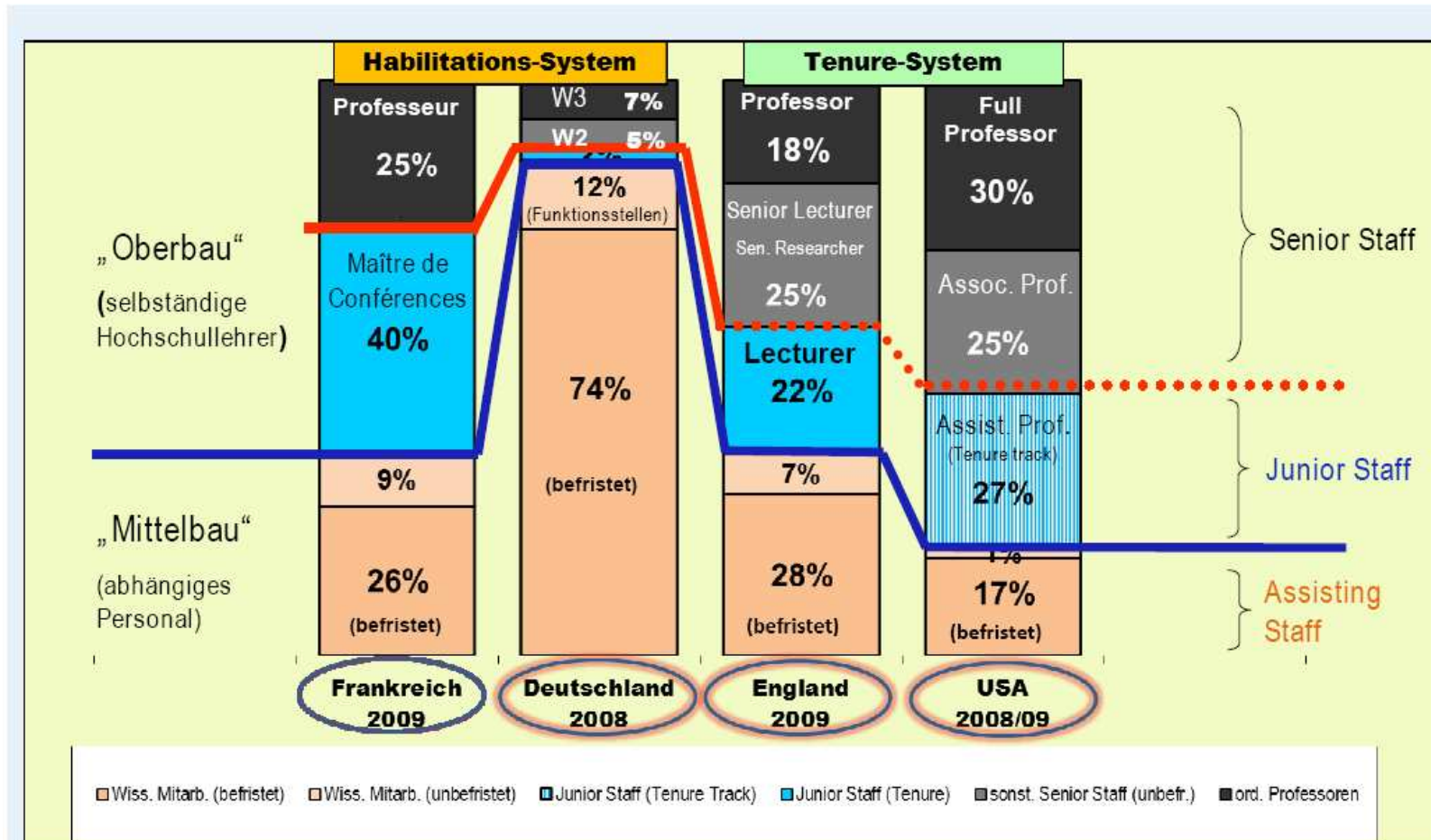




Mentoring als Instrument akademischer Karriereentwicklung

Akademische Karriereentwicklung in Deutschland



Nach: R. Kreckel, Hg., Zwischen Promotion und Professur, 2008 (aktualisiert); genaue Quellenangaben und Erläuterungen: s. Anhang

Karriererelevante Themen

„Vertrauensvoller Austausch über Themen wie Forschungsplanung, -durchführung und -kommunikation, Drittmittelinwerbung, Karriereplanung, Networking und Entwicklung von Führungskompetenzen“

(Larmann et al. 2007)

Wesentliches Ziel von Mentoring

Systematische Unterstützung der Mentees bei der Ausbildung und Entwicklung spezifischer Kompetenzen, die für die Erlangung einer akademischen Leitungsposition erforderlich sind.

Mentoring als Instrument

- Aufbau und Pflege von Netzwerken
- „Beschleunigte Erfahrung“

Netzwerke in der Wissenschaft

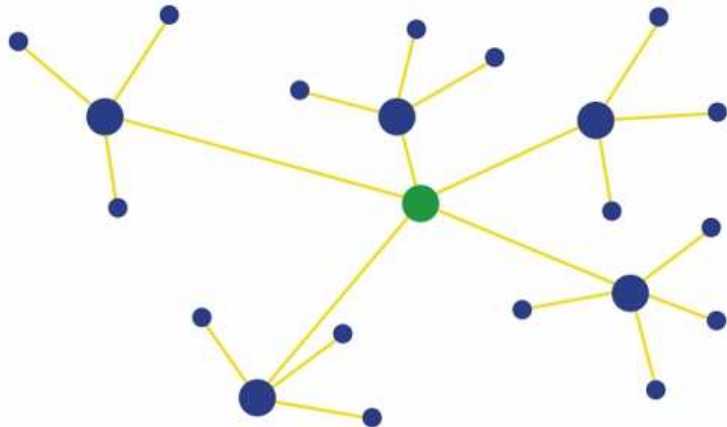
„Fünf Jahre nach der Promotion ist die produktive Leistung in Form von Publikationen nicht mehr allein entscheidend.

Gute Vernetzung erhöht die Erfolgsaussichten auf eine Professur um den Faktor 3.“

(Lang/Neyer 2004)

Wie funktioniert das?

***Verwechseln Sie
Netzwerke nicht
mit Seilschaften***



Netzwerke

- Systeme sozialer Beziehungen → „soziales Kapital“
- gestützt durch Kontextbedingungen: Vertrauen / Anerkennung / gemeinsame Interessen
- spezifische vs. offene Systeme
- Ziel: Etablierung von Tauschbeziehungen
- Leitprinzipien: Unabhängigkeit und Freiwilligkeit

Funktionen von Netzwerken

- ✓ Wissenstransfer
- ✓ Zugewinn von Handlungskompetenz
- ✓ Ressourcentausch
- ✓ Werte- und Normorientierung
- ✓ Kompensation institutioneller Defizite

Seilschaften

- selbstreferentielle Systeme
- „geschlossene Gesellschaften“ – exklusive Ausrichtung mit (in der Regel) einem Machtzentrum
- individuelle Position definiert über Nähe zum Machtzentrum
- Ziele: Sicherung von Zugängen zu Ressourcen, Ausschluss konkurrierender Systeme
- Leitprinzipien: Kontinuität und Herrschaft („old boys“)

Grundregeln für Netzwerke

- Horizontale Netzwerke sind ebenso wichtig wie vertikale
- Seien Sie präsent
- Echte Wertschätzung öffnet Türen
- Seien Sie großzügig, aber nicht leichtsinnig
- Nehmen Sie gerne – und bedanken Sie sich

Beschleunigte Erfahrung

„Eine Person zu Bestleistungen zu bringen, indem sie sich die Erfahrungen des Mentors (...) nutzbar macht.“

(Dienel 1997)

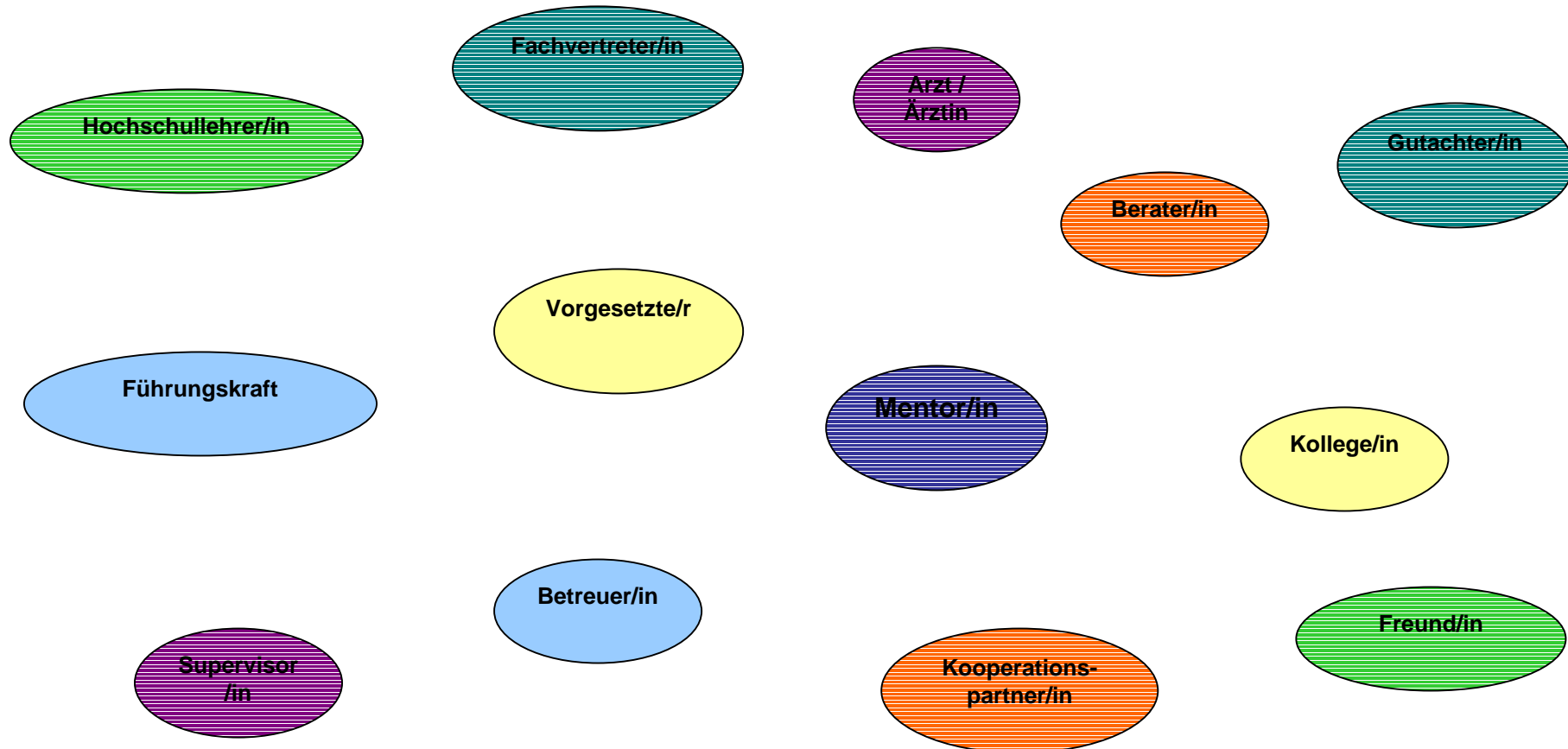
Kein (!) Ziel von Mentoring

Aktive Lern- und Erfahrungsprozesse in der Entwicklung der Mentees zu verhindern, indem die blinde Befolgung von erteilten Ratschlägen erwartet wird.

Gestaltung der Mentoringbeziehung

- Passt (noch) in kein gängiges akademisches Beziehungsschema
- Rollenerwartungen sind meist unbewusst, wirken aber durchaus in die Mentoringbeziehung hinein

Rollen im akademischen Leben



Spektrum der Beziehungsqualität

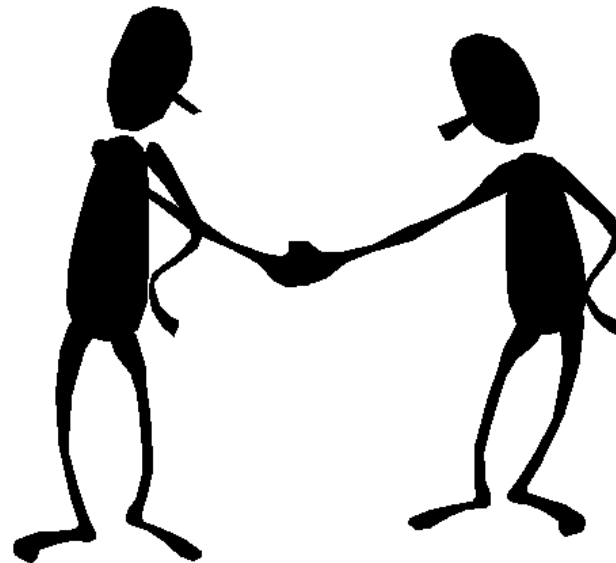
Nähe vs Distanz

Hierarchie vs Augenhöhe

Eigene Interessen vs Neutralität

Besonderheiten der Mentoringbeziehung

- ✓ freiwillig
- ✓ vertraulich
- ✓ geschützter Rahmen
- ✓ weitgehend hierarchiefrei
- ✓ ohne Weisungsbefugnis



Erfolgsbestimmung der Tandems

- Es gibt keine allgemein gültige Erfolgsdefinition.
- Jedes Tandem sollte individuell Kriterien entwickeln, an denen es Erfolge messen will.
- Messen Sie sich an Ihren Zielen, nicht an den Zielen anderer Tandems.

Ein möglicher Einstieg



- Beschreibung der aktuellen Situation und der Ziele durch die Mentees
- Gemeinsame Erarbeitung der konkreten Ziele für die Mentoringphase

Klärung der Zusammenarbeit

- Welche Vorstellungen hat der/die Mentor/in darüber, was sie/er gerne anbieten möchte?
- Welche Vorstellungen hat der/die Mentee? Was möchte er/sie lernen?
- Kontakt: wie häufig? Form?
- Erwartungen an die Vorbereitung der Treffen
- Was soll nicht passieren?

Acknowledgements

- Universitäten Aachen, Augsburg, Basel, Berlin (FU, TU, HU), Bonn, Bochum, Bremen, Cottbus, Darmstadt, Duisburg-Essen, Düsseldorf, Erlangen, Frankfurt am Main, Gießen, Hamburg, Heidelberg, Karlsruhe, Kassel, Köln, München (LMU), Münster, Osnabrück, Paderborn, Potsdam, Regensburg, St. Gallen, Würzburg, Zürich...
- Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Robert-Bosch-Stiftung

