

Rezension: Babette Mölders, 2018: Mentoring zur Begleitung des Übergangs vom Studium in den Beruf

Höher, Friederike

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Höher, F. (2019). Rezension: Babette Mölders, 2018: Mentoring zur Begleitung des Übergangs vom Studium in den Beruf. [Rezension des Buches *Mentoring zur Begleitung des Übergangs vom Studium in den Beruf*, von B. Mölders]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11(1), 165-167. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.14>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Friederike Höher

Babette Mölders, 2018: *Mentoring zur Begleitung des Übergangs vom Studium in den Beruf*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. 380 Seiten. 43 Euro

Babette Mölders untersucht in ihrer beachtenswerten Arbeit *Mentoring zur Begleitung des Übergangs vom Studium in den Beruf*, wie Mentees diesen Übergang vor dem Hintergrund ihrer eigenen Biografien wahrnehmen und gestalten. Die Fragestellung ihrer Forschung stellt sie im ersten Kapitel zur Einleitung und zum Problemaufriss dar. Sie fragt, welche Funktion Mentoring in der Begleitung und Orientierung solcher Übergänge übernimmt, und macht deutlich, wie Mentoring Biografizität und Handlungsfähigkeit fördert. Unter Mentoring versteht Mölders eine Form der Erwachsenenbildung und informelles Lernen, das biografische Prozesse anstoßen kann. Im Fokus steht das Beziehungslernen (S. 16f.). Mölders skizziert im zweiten Kapitel „gesellschaftliche Modernisierungsprozesse als Rahmung von Übergängen im Lebenslauf“ (S. 23) und macht darin Biografizität als eine Notwendigkeit in der Reaktion auf gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und Entstandardisierung von Lebensläufen aus. Biografizität korrespondiert mit dem der Erwachsenenbildung zugeordneten Ansatz der Lebensbewältigung. Sie wird als deren Aufgabe und Funktion verstanden, um lebenslanges Lernen zu unterstützen. Mentoring gilt demnach als ein Instrument der Erwachsenenbildung.

Das dritte Kapitel skizziert den Forschungsstand zu Mentoring und nimmt Bezug auf die Veränderung des Mentoringverständnisses, der -beziehungen und der -rollen als Mentor*in und Mentee. Die Autorin fasst im Anschluss daran Mentoring als eine Förder- und Entwicklungsbeziehung zwischen einer weniger erfahrenen und einer erfahrenen Person (S. 36) und als ein eigenständiges Format der Bildungsberatung auf (S. 39). Einige für das eigene Begriffsverständnis und die Untersuchung relevante Studien werden exemplarisch vorgestellt, darunter zentral auch solche, die sich auf Mentoring für Frauen im Hochschulkontext beziehen, da sich hierauf ein Großteil der Mentoringforschung bezieht.

Der Autorin kommt es auf eine biografische Verortung des Mentoringkonzeptes an: Im Rahmen von Mentoring lassen sich biografische Erfahrungen beider Tandempartnerinnen reflektieren sowie Deutungs- und Handlungsmuster modifizieren. Im vierten Kapitel, das sich mit der Forschung zu Übergängen im Lebenslauf befasst, bezieht sich Mölders passenderweise auf das Transitionskonzept von Harald Welzer: Transitionen sind sozial prozessierte, verdichtete und akzelerierte Phasen in einem im permanenten Wandel befindlichen Lebenslauf, woraus komplexe, vielgestaltige und interdependente Bewältigungsanforderungen sowie Anforderungen an Biografizität resultieren (S. 71f.). Transitionen können gelingen oder misslingen, sind positiv wie negativ induziert. Die Autorin referiert einige Ergebnisse quantitativer und qualitativer Lebenslaufforschung,

maßgeblich ist letztlich die Erkenntnis, dass sich individuelle Deutungsmuster auf die Qualität von Transitionen auswirken.

Das methodologische, fünfte Kapitel begründet den biografisch-analytischen Forschungsansatz. Die Untersuchung von Prozessstrukturen als biografisch erworbene Haltungen gegenüber den eigenen Erfahrungen soll Teil der Erforschung von Transitionsprozessen sein, sodass nur ein interpretatives, rekonstruktives methodisches Vorgehen aus der – speziell erziehungswissenschaftlichen – Biografieforschung für die Untersuchung infrage kommen kann. Die Forscherin wählt das narrative Interview (Schütze) als Methode und stellt diese ausführlich vor. Die forschungspraktische Umsetzung bezieht sich auf ein Sample von 13 interviewten weiblichen Mentees, weil bedauerlicherweise kein Mann als Interviewpartner zur Verfügung stand, obwohl die Forschung breiter angelegt war und die Fragestellung der Autorin dies auch zugelassen hätte (S. 124). Der sinnverstehende Vergleichs- und Analyseprozess der Interviews führt zur Ausdifferenzierung der drei im folgenden Forschungsteil (Kapitel 6) herausgearbeiteten Typen und erklärt die Funktion des Mentorings im jeweiligen Zusammenhang. Geschlechtsspezifische Aspekte stehen hierbei nicht im Mittelpunkt. Die Ergebnisse müssen, auch aufgrund der rein weiblichen Untersuchungsgruppe, die Frage offenlassen, inwieweit es hinsichtlich der Typologien geschlechtsspezifische Besonderheiten gibt. Das kann allerdings als Vorteil angesehen werden, solange es mangels vergleichbarer Ergebnisse für männliche Personen im Übergang möglich ist, die gefundenen Typen geschlechtsunabhängig als Hypothesen zur Orientierung heranzuziehen.

Typ 1 verhält sich in Übergangssituationen eher passiv und den Übergang verzögernd. Er verwendet die aus dem sozialen Umfeld (Lehrer*innen, Familie, Peers) herangetragenen Erwartungen als eigene Orientierung. So kommt es zu einer wenig an eigenen Interessen orientierten Berufswahl, was starke Verunsicherung produziert. Hier geben die Mentorinnen Orientierung als Rollenvorbild, das Mentoring führt zur Aktivierung von Handlungsfähigkeit (S. 134). Typ 2 befindet sich in Auseinandersetzung mit der eigenen Identität. Aufgrund von Abwertungserfahrungen in Bildungsinstitutionen und eines geringeren familialen Rückhalts ist die Prozessstruktur in biografischen Verlaufskurvenprozessen durch einen krisenhaften Wechsel zwischen dem Verlust an Handlungsmacht und deren Wiedergewinnung gekennzeichnet. Der Identitätsbildungsprozess ist beim Übergang vom Studium in den Beruf starken Verunsicherungen ausgesetzt, Mentoring dient hier der Unterstützung des Identitätsbildungsprozesses. Typ 3 erlebt sich als handlungsmächtig, nutzt die eigenen Interessen, Wünsche und Ziele als Orientierung für berufsbiografische Entscheidungen, hat ein relativ gefestigtes Selbstbild und ein starkes Selbstbewusstsein. Die stabilen Bindungen in der eigenen Biografie führen zu einer kontinuierlichen Entwicklung. Typ 3 deutet den Übergang in den Beruf als autonom zu gestaltenden Prozess und geht proaktiv darauf zu. Das Mentoring dient der aktiven Vorbereitung und Gestaltung des Berufseinstiegs, es entfaltet Coachingfunktionen. Dieser Typus wurde im Sample am meisten vorgefunden.

Die präsentierten Fälle veranschaulichen die Typologie in gut strukturierter, einfühlsamer Weise und lassen an den biografischen Prozessen der Repräsentantinnen,

ihren Deutungsmustern und Suchbewegungen teilhaben. Sie werfen ein Licht auf die biografischen Voraussetzungen für die Gestaltung von Übergangsprozessen und verdeutlichen die wichtige Rolle von Mentoring in diesen Zusammenhängen. Letztlich unternimmt die Autorin den Versuch, die Typen einer (etwas willkürlichen) Trias aus Wollen, Können und Dürfen zuzuordnen: Bei Typ 1 geht es in der Stärkung der Handlungsfähigkeit um die Stärkung der Dimension Wollen, bei Typ 2 in der Reflexion eigener Kompetenzen um Können. Bei Typ 3 sind alle Bereiche der Trias ausgeprägt, sodass Mentoring hier dazu dient, diese unter krisenanfälligen Bedingungen des Übergangs weiter aufrechtzuerhalten.

In den letzten beiden Kapiteln (Diskussion der Ergebnisse und abschließende Gedanken) werden die Ergebnisse zusammengefasst und pointiert vorgestellt, für die Theorieentwicklung diskutiert und einige Hinweise für Mentoringprogramme gegeben. Die Unterschiede zwischen den Typen werden hinsichtlich folgender drei Kriterien weiter erklärt: Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartungen, Selbstbewusstsein und soziale Eingebundenheit in Beziehungen. Fazit: Mentoring fördert Biografizität, wobei der Grad der Selbstreflexionsfähigkeit dafür maßgeblich ist. Handlungsfähigkeit, Selbstreflexion und Biografizität haben sich als zentrale Kategorien zur Gestaltung von Übergängen herauskristallisiert. Die Autorin konstatiert, dass von den gefundenen Typen kaum Kritik an politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geäußert wird, und rät Programmkoordinator*innen, sensibel zu hinterfragen, welche Geschlechts- oder Karrierestereotype durch die Programme transportiert werden (S. 348).

Babette Mölders Arbeit unterstreicht den Wert qualitativer, biografieorientierter Untersuchungen über Mentoring, wie sie seit den letzten zehn Jahren erst von sehr wenigen Forscher*innen in Deutschland vertreten werden, und erweitert damit dieses vielversprechende Feld um einen interessanten, auf den Übergang vom Studium in den Beruf spezialisierten Beitrag. Die herausgearbeitete Typologie ist ein einzigartiger Ansatz und auch von praktischer Relevanz für Mentoringprogramme. Die Ergebnisse führen zu einer differenzierten Betrachtungsweise der Funktionen von Mentoring in der Begleitung von Übergangssituationen und liefern einen Beitrag zum Diskurs über lebenslanges Lernen. Die Arbeit liefert viele Denkanstöße für weitere Forschungen und sollte unbedingt auch von Praktiker*innen, Programmverantwortlichen und allen, die Menschen in beruflichen Übergangssituationen professionell begleiten, zur Kenntnis genommen werden.

Zur Person

Friederike Höher, Dr., Diplompädagogin, Coach (DBVC) und Beraterin in der Begleitung von Mentoringprogrammen. Arbeitsschwerpunkte: Resilienz in Organisationen, Dialog in organisationalen Transformationsprozessen.

E-Mail: info@friederike-hoehere.de