

Vernetztes Lernen im Mentoring

Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring

Friederike Höher | 06.09.2013 | TU Dortmund

Zentrale Konstrukte und Fragestellung

- *Mentoring*
- *Lernen Erwachsenenlernen*
- *Netzwerk (Vernetzung)*
- *Evaluation*

Wie wirkt Mentoring nachhaltig?

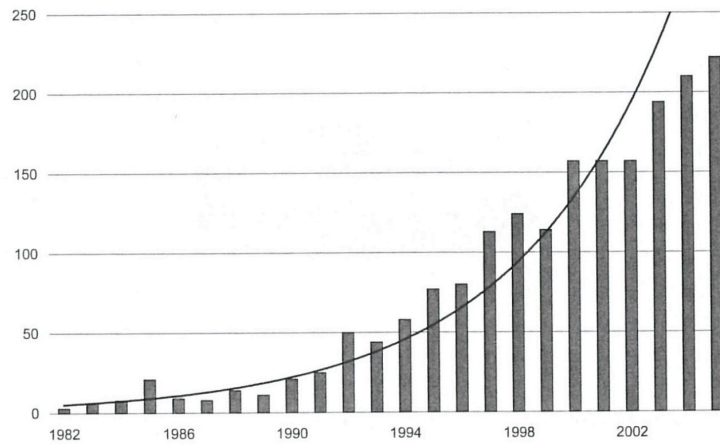
Erforschung der *nachhaltigen* Wirkung von Mentoring im Anschluss an ein *formelles, regionales, externes* Mentoring-Programm für Frauen

- *Unterrepräsentanz in Fach- und Führungspositionen abbauen*
- *Frauen beim Ausbau ihrer Selbstständigkeit unterstützen*
- *Wissensnetzwerk in der Region entwickeln*

Kriterien für die Nachhaltigkeit von Mentoring

1. *Beruflicher Erfolg (objektiv|subjektiv):*
2. *Erlernte Kompetenzen*
3. *Erzählte biografische Relevanz*
4. *Faktisch weiter bestehende Kontakte*

Mentoring ist »in«



Anzahl Veröffentlichungen
Mentoring

Quelle: Schell-Kiehl (2007):
Mentoring: Lernen aus
Erfahrung? Bielefeld. S. 21

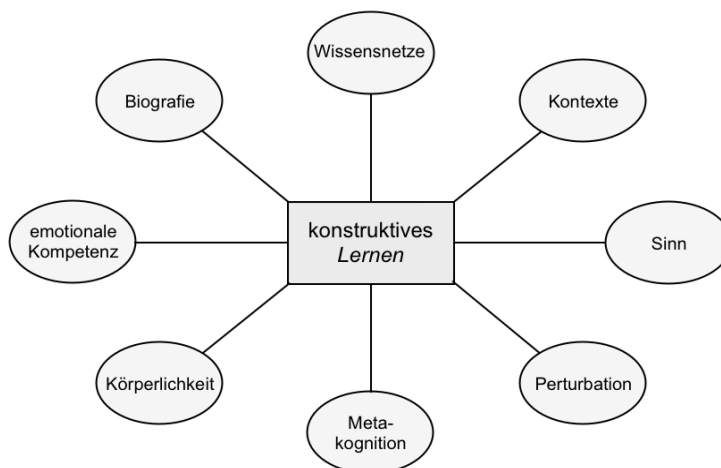
Einseitige Ausrichtung der Forschung

- *überwiegend psychologische Fachdisziplin*
- *überwiegend quantitative Testdesigns*
- *kaum Langzeitperspektiven*
- *keine Berücksichtigung von Kontext und biografischer Situiertheit*
- *wenig aussagefähig hinsichtlich praktischer Implikationen*

Besonderheiten der Studie 1

- *Erforschung eines formellen Programms*
- *Kontext kleine und mittelständische Unternehmen*
- *Langzeitperspektiven sechs Jahre nach Evaluation*
- *Qualitative Untersuchung statt Fremdbeobachtungssetting*

Besonderheiten der Studie 2: vernetztes Lernen

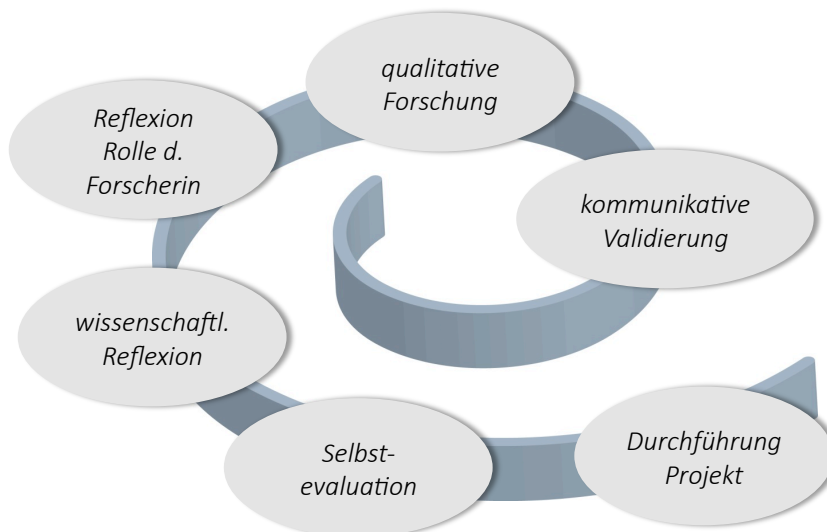


Quelle: Siebert (2003):
Pädagogischer
Konstruktivismus. Lernen als
Konstruktion von Wirklichkeit.
München, S. 17

Besonderheiten der Studie 3

	<i>Soziales Netzwerk</i>	<i>Mentoring-Netzwerk als berufliches Kompetenzentwicklungsnetzwerk</i>	<i>Regionales Netzwerk</i>
Interessen	<i>Individuelle Unterstützung</i>	<i>Kompetenzentwicklung, Lernen, soziale Unterstützung, Frauenförderung</i>	<i>Individuelle Unterstützung und gesellschafts-politische Ziele</i>
Zielsetzung	<i>Verbesserung der persönlichen Situation</i>	<i>Verbesserung der beruflichen Situation</i>	<i>Verbesserung der persönlichen und der gesellschaftlichen Situation von Frauen</i>
Beziehung	<i>Persönlich-emotionales Beziehungsnetz</i>	<i>Persönlich-emotionale sowie instrumentelle Beziehungen</i>	<i>Persönlich-emotionales und strategisches Beziehungsnetz</i>

Besonderheit 4: Reflektierte Praxis als Wissenschaft im Modus 2



»Gute Praxis geht ihrer eigenen Theorie voraus«

Gilbert Ryle


»Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie«

Immanuel Kant


Entwicklung von Mentoring




1. Mentoring ist ein Praxisfeld zur Erprobung von Führungs-/Coaching-Kompetenzen.



2. Mentoring ist ein (Beziehungs- und Zeit-) Raum für Selbstreflexion.




3. Mentoring dient der Stärkung des
Selbstbewusstseins von Mentees und Mentorinnen.




4. Mentoring dient der Kompensation des Mangels an weiblichen Vorbildern, guter Führung und gelungenen Lernbeziehungen.


5. Mentoring dient der Vermittlung alltagspraktischer Tipps und Ratschläge.



6. Mentoring ist ein Beziehungsnetzwerk.



7. Subjektive Erfolgsverständnisse leiten
die Einschätzung des Mentoring-Erfolgs.

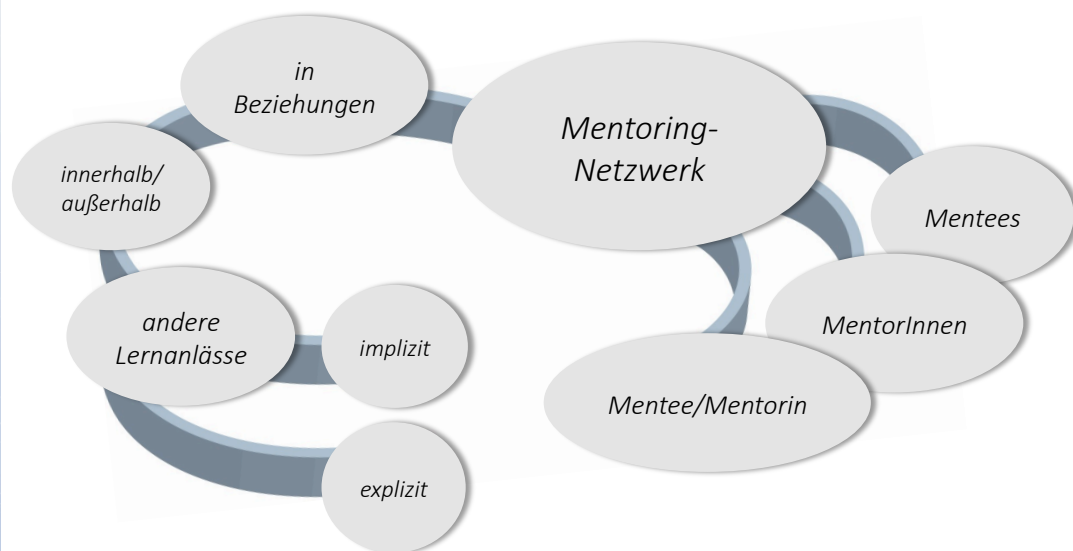


8. Objektiver beruflicher Erfolg ist
weniger ein Ergebnis von Mentoring.

9. Mentoring ist eine Erfahrung von berufsbiografischer Relevanz

10. Mentoring ist vernetztes Lernen.

Vernetztes Lernen Mentoring



Mentoring entfaltet aufgrund seiner Vernetzungsstrukturen nachhaltige Wirksamkeit

- *übertragbare Kompetenzen durch vernetztes Lernen*
- *sinnvoll biografisch eingebettete Erfahrung als Teil eines persönlichen/ beruflichen Entwicklungsprozesses kontinuierlichen Lernens*
- *als dynamische, weiter bestehende Netzwerkkontakte*

Grenzen

- *Modernisierte Versorgungerehe*
- *Erschwerter Zutritt zu Machtpositionen*
- *Rollenklischees/normative Leitbilder*

Emanzipatorischer Anspruch: Mentoring als Empowerment

- *Auswahl verschiedener Lebensoptionen*
- *Orientierung an eigenen Interessen und Werten*
- *Aktiver Umgang mit belastenden Lebenssituationen*
- *Solidarische Gemeinschaften*
- *Mobilisierung von Ressourcen*
- *Zugang zu Wissen*

vgl. Herriger (2006): Empowerment in der sozialen Arbeit. Stuttgart

»Pfade« für weitere Forschung

- *Organisationskulturpfad*
- *Human Capital Path*
- *Sozialkapitalpfad*
- *Values and Goal Clarity Path*

Zentrale Aussagen aus sechs Erzählungen

- » *Mentoring hat geholfen, den eigenen Führungsstil zu entwickeln.*«
- » *Mentoring hat geholfen, das zu machen, was ich will.*«
- » *Was ich im Mentoring gelernt habe, hat mir ein Stück Selbstbewusstsein gegeben.*«
- » *Es ist immer `ne Erfahrung, ich muss sie aber auch nutzen.*«
- » *Mentoring ist echt mein Ding.*«
- » *Ich bin förderungswürdig.*«

Forschungsperspektive: Learning Outcomes

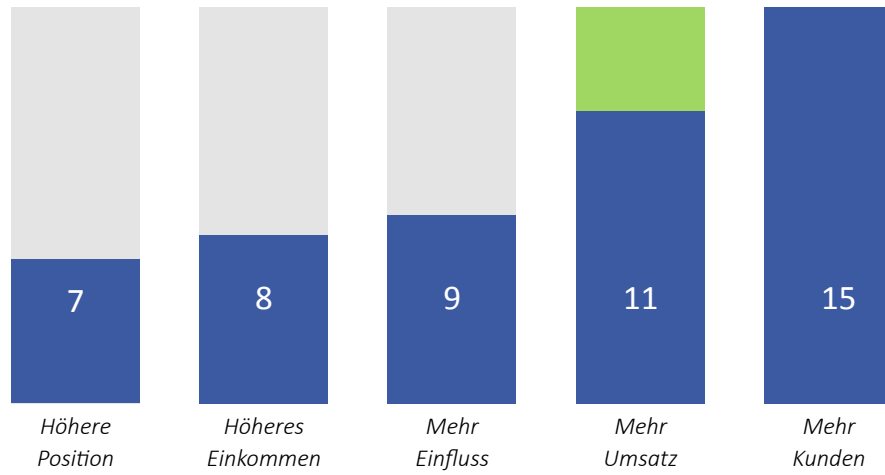
	Short-Term Context-Specific	Long-Term Context-Free
Task/Role Learning	<i>Organizational Socialisation</i>	<i>Professional Socialisation</i>
Personal Learning	<i>Personal Skill Development and Relational Job Learning</i>	<i>Personal Identity, Growth and Personal Adaptability</i>

8. Objektiver Erfolg

Telefonbefragung

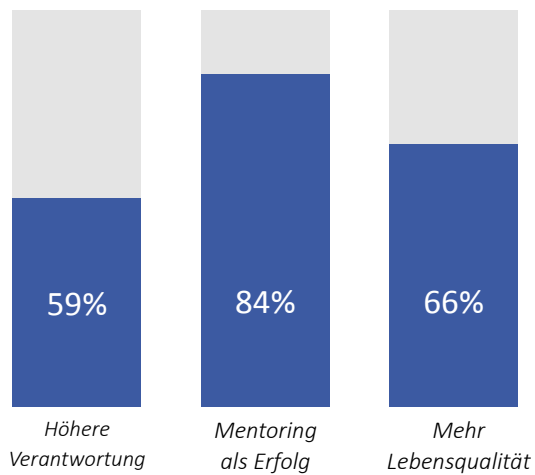
■ 19 Angestellte

■ 15 Selbstständige



Beruflicher Erfolg

Telefonbefragung



Bestehende Netzwerk-Kontakte

Telefonbefragung



noch
Kontakt