

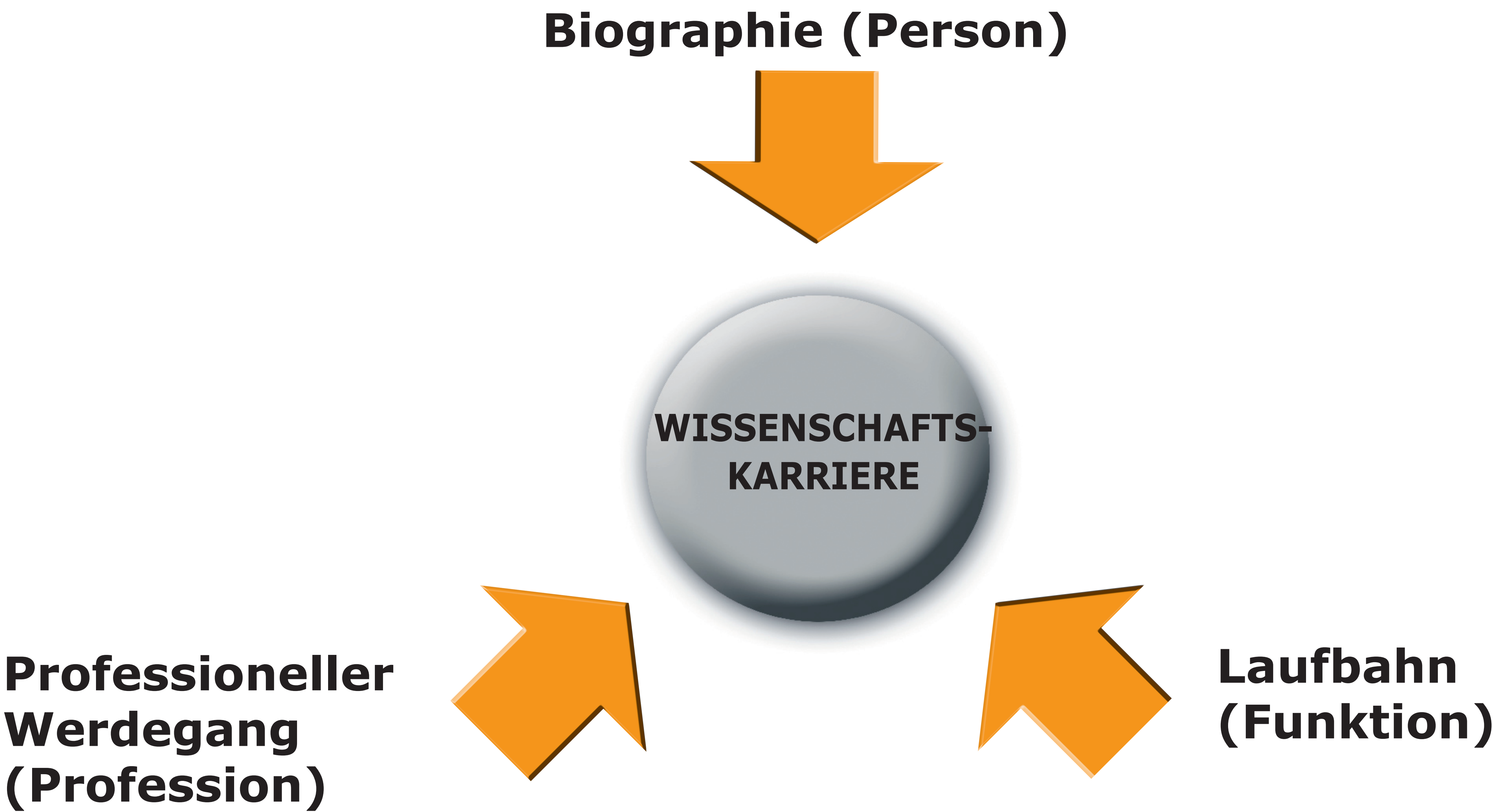
KARRIEREBERATUNG IN DER WISSENSCHAFT FÜR EINE „REFLEKTIERTE PRAXIS“?

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN IM LICHT VON GENDER- UND DIVERSITÄTSMANAGEMENT

Dr. Heike Kahlert (Universität Rostock)

TRIADISCHER KARRIERE- UND KARRIEREBERATUNGSBEGRIFF

Karriere ist das emergente Produkt von Biographie, Werdegang in der Profession und beruflicher Laufbahn. Ein so verstandener Karrierebegriff nimmt also die Dimension der Zeit auf. Karriereberatung prämiert die Beziehungen zwischen den drei Faktoren und fragt nach den Balancen und Dysbalancen zwischen ihnen (vgl. Rappe-Giesecke 2008: 44f.).



Quelle: Rappe-Giesecke, Kornelia (2008): Triadische Karriereberatung. Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbstständigen. Bergisch-Gladbach: EHP

DIMENSIONEN DES TRIADISCHEN BEGRIFFS DER WISSENSCHAFTSKARRIERE

Person	Profession	Funktion
– Psychisches System, z.B. psychische Struktur, Selbstbild / Fremdbild, Bedeutung von Beruf / Privatleben, Normen, Werte, Motive, Stärken / Schwächen – Biographie, z.B. Familiäre Sozialisation, Familiäre Position (eigene Familie oder Partnerschaft), Lebensphase, Brüche und Krisen, Sozialisation durch Institutionen – Biophysisches System, z.B. Lebensphase, Gesundheitszustand, Körperliche Einschränkungen, Umgang mit Stress, Ausgleich zum Beruf	– Fachliche Qualifikation, z.B. Fachzugehörigkeit, Fachliche Spezialisierung, Spezialisierung für Aufgabengebiete (Lehre, Forschung, Administration) – Werdegang in der Profession, z.B. Stationen des Werdegangs / Sequenzierung, Erreichter formeller Status, Prüfungen und Statuspassagen (Promotion, Habilitation), Informeller Status in der Profession – Déformation professionnelle, z.B. Werte und Selbstbilder der Profession, Gesellschaftlicher Status der Profession, Status gegenüber anderen Professionen	– Formaler Status und Aufgaben, z.B. Formaler Status, Informeller Status, Ansehen als Fach- bzw. Führungskraft – Berufliche Laufbahn, z.B. Aufstiege und / oder Abstiege (bspw. Juniorprofessur, Projektleitung), Institutionalisierte Laufbahnen in Hochschule und Forschung, Qualifikationen für welche Funktionen? – Belohnungen, z.B. Bezahlung (bspw. Leistungszulagen in W-Besoldung), Andere „Währungen“ wie Freiheiten und Ressourcen (bspw. Forschungsfreisemester), Protektionen durch ..., Wertschätzung von ...

These I:
Der triadische Karrierebegriff ermöglicht eine kritische Reflexion des Verhältnisses von Individuum und Organisation. In Verbindung mit dem professionellen Werdegang nimmt er die berufliche Laufbahn in der Organisation u.a. mit den zugehörigen institutionalisierten Wegen, also der Klärung und Planung etwa der Qualifikationen, Werte, Visionen und Haltungen, des eigenen Profils und des ‚roten Fadens in der Berufsbiographie‘. Im Zuge der Annäherung von Hochschulen an privatwirtschaftliche Unternehmen gewinnt Karriereberatung als Bestandteil der Personalentwicklung an Bedeutung, insbesondere auch in der Gleichstellungsarbeit, denn sie kann dazu beitragen, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.

These II:
Karriereberatung ist eine Beratungsform für Fach- und Führungskräfte und für Selbstständige. Sie dient der beruflichen Strategieentwicklung, also der Klärung und Planung etwa der Qualifikationen, Werte, Visionen und Haltungen, des eigenen Profils und des ‚roten Fadens in der Berufsbiographie‘. Im Zuge der Annäherung von Hochschulen an privatwirtschaftliche Unternehmen gewinnt Karriereberatung als Bestandteil der Personalentwicklung an Bedeutung, insbesondere auch in der Gleichstellungsarbeit, denn sie kann dazu beitragen, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.

Das Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“

In dem Vorhaben mit einer Laufzeit von März 2008 bis Mai 2010 werden im Fächer- und Geschlechtervergleich individuelle Karriereorientierungen sowie institutionelle und strukturelle Bedingungen, die zur Fortsetzung oder zum Abbruch der Wissenschaftskarriere von Frauen nach dem Abschluss der Promotion beitragen, analysiert und Ansatzmöglichkeiten für eine professionelle Karriereberatung dieser Personengruppe erarbeitet. Grundlagen sind Literaturstudien und Sekundärauswertungen statistischer Daten einerseits, Problemzentrierte Einzelinterviews mit 60 Nachwuchswissenschaftlerinnen und wissenschaftlern der Politikwissenschaft und der Chemie andererseits. Ergänzt werden diese Untersuchungen durch 10 Experteninterviews mit professionellen Karriereberaterinnen und -beratern und eine bundesweite Bestandserhebung von Karriereberatungsangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Ergebnisse werden in Form von Handlungsempfehlungen und

einer Handreichung für die Karriereberatung aufbereitet, die zuvor im Rahmen einer Fachtagung mit Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Fachgesellschaften bzw. Berufsfachverbände, der Beratungsfachverbände sowie der wissenschaftlichen Öffentlichkeit präsentiert und diskutiert wurden. Eine Buchpublikation bereitet die Resultate für ein breites Publikum vor. Die Weiterführung in Form einer Panelstudie wird nach Abschluss des Vorhabens angestrebt. Das Vorhaben wurde auf Initiative des Vorstands und Beirats der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) von der Projektleiterin konzipiert. Es wird von Vorstand und Beirat der DVPW und vom Vorstand der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) unterstützt.

Das Projektteam besteht aus Dr. Heike Kahlert (Leitung), Marieke Gonschior, M.A., und Katharina Nieter, M.A.



Dr. Heike Kahlert
Universität Rostock
Institut für Soziologie und Demographie
Ulmenstraße 69
D-18057 Rostock
eMail: heike.kahlert@uni-rostock.de
Web: www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/wissenschaftskarrieren

gefördert von:

