

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung</b> .....	1
1.1 Thematische Einordnung .....	1
1.2 Ziel der Arbeit und Forschungsfragen .....	2
1.3 Aufbau der Arbeit .....	6
<b>2 Mentoring als Instrument zur Förderung von Frauen</b> .....	7
2.1 Geschlechterverhältnisse im Arbeitsleben – Zahlen und Entwicklungen .....	7
2.2 Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Mentoring als Gegenstrategie .....	10
2.3 Mentoring .....	14
2.3.1 Begriffliche Einordnung und Ursprung von Mentoring .....	14
2.3.2 Mentoring, Coaching und Beratung – Differenzierungen und Gemeinsamkeiten .....	19
2.3.3 Informelle und formelle Mentoring-Beziehungen .....	25
2.3.4 Cross-Gender- und Same-Gender- Mentoring-Beziehungen .....	27
2.3.5 Mentoring-Funktionen und die Rollen der Mentor:innen .....	29
2.3.6 Phasenverlauf von Mentoring-Beziehungen .....	36
2.4 Mentoring-Programme .....	42

2.4.1	Formen und Zielgruppen von Mentoring-Programmen .....	42
2.4.2	Frauen als Zielgruppe betrieblicher Mentoring-Programme .....	46
2.4.3	Online-Mentoring .....	47
2.4.4	Blended Mentoring .....	49
<b>3</b>	<b>Lernen in Mentoring-Beziehungen .....</b>	<b>53</b>
3.1	Theoretische Verortung und Definition von Lernen .....	54
3.2	Die Mentoring-Beziehung zwischen informellem und non-formalem Lernen .....	60
3.3	Die Mentoring-Beziehung als pädagogische Beziehung und wechselseitige Lernbeziehung .....	67
3.4	Lernformen in Mentoring-Beziehungen .....	70
3.4.1	Lernen am Modell .....	74
3.4.2	Erfahrungsbasiertes Lernen .....	77
3.4.3	Lernen durch Reflexion .....	83
3.4.4	Lernen durch verbalen Austausch .....	85
3.5	Effekte und Lernergebnisse für Mentees und Mentor:innen durch Mentoring .....	86
3.6	Zwischenfazit zum Lernen in Mentoring-Beziehungen .....	95
<b>4</b>	<b>Forschungsdesign .....</b>	<b>97</b>
4.1	Qualitatives Forschungsdesign .....	97
4.2	Empirischer Zugang zu Lernen .....	99
4.3	Zugang zum Feld das Mentoring-Programm „Frauen in Führung“ .....	101
4.4	Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen .....	104
4.5	Beschreibung des Samples .....	107
4.6	Datenerhebung .....	108
4.6.1	Episodische Interviews .....	109
4.6.2	Entwicklung des Interviewleitfadens .....	112
4.6.3	Interviewdurchführung .....	113
4.6.4	Aufbereitung der Daten .....	116
4.7	Datenauswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz .....	118
4.7.1	Inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz .....	120
4.7.2	Gütekriterien für die qualitative Inhaltsanalyse .....	131

---

<b>5</b>	<b>Darstellung und Interpretation der Ergebnisse</b>	137
5.1	Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Programm „Frauen in Führung“	138
5.2	Mentoring-Verständnis der Mentees und Mentor:innen	147
5.3	Die Mentoring-Beziehung in einem Blended-Mentoring-Setting	151
5.3.1	Phasen einer Mentoring-Beziehung in einem Blended-Mentoring-Setting	151
5.3.2	Merkmale einer Mentoring-Beziehung in einem Blended-Mentoring-Setting	156
5.3.3	Geschlechtsspezifische Aspekte der Mentoring-Beziehung	168
5.4	Die Gestaltung des Austausches innerhalb der Mentoring-Beziehung	171
5.4.1	Rahmungen des Austauschprozesses und Gesprächsthemen innerhalb der Mentoring-Beziehung	171
5.4.2	Rollen und Aufgaben von Mentor:innen aus der Perspektive von Mentees und Mentor:innen	178
5.4.3	Unsicherheiten im Hinblick auf die Rolle als Mentor:in	191
5.4.4	Handlungsformen innerhalb der Mentoring-Beziehung	195
5.5	Die formelle Mentoring-Beziehung als Lerngelegenheit in einem Blended-Mentoring-Setting	208
5.6	Lernformen innerhalb der Mentoring-Beziehung	212
5.6.1	Mentoring-Gespräche – Lernen durch verbalen Austausch	214
5.6.2	Es ist die Erfahrung, die zählt – Erfahrungsbasiertes Lernen	217
5.6.3	Nachdenken – Lernen durch Reflexion	222
5.6.4	Die Mentor:innen als Vorbilder – Lernen am Modell	224
5.7	Lernergebnisse der Mentees	225
5.7.1	Affektives Lernen	225
5.7.2	Kognitives Lernen	229
5.7.3	Aufbau oder Erweiterung des sozialen Netzwerks	231

---

5.8	Lernergebnisse der Mentor:innen .....	232
5.8.1	Affektives Lernen .....	232
5.8.2	Kognitives Lernen .....	233
5.8.3	Aufbau oder Erweiterung des sozialen Netzwerks .....	235
5.9	Der inhärente Lerngegenstand „Frauen in Führung“ .....	235
5.10	Lernförderliche Gestaltung von Mentoring-Beziehungen .....	238
<b>6</b>	<b>Fazit</b> .....	253
6.1	Zusammenführung der zentralen Ergebnisse .....	253
6.2	Erwachsenenpädagogische Implikationen für die Gestaltung von Mentoring-Programmen in einem Blended-Mentoring-Setting .....	257
6.3	Limitationen der Studie .....	259
6.4	Forschungsausblick .....	262
<b>Literaturverzeichnis</b> .....		265