

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1	Thematische Einordnung	1
1.2	Ziel der Arbeit und Forschungsfragen	2
1.3	Aufbau der Arbeit	6
<b>2</b>	<b>Mentoring als Instrument zur Förderung von Frauen</b>	<b>7</b>
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 des Mentoring-Programms „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>	<b>137</b>
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
6	<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