

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	5
Inhaltsverzeichnis	7
Vorwort	13
0 Einleitung	17
1 Der Kontext von Mentoring: Lernen und Wissen in der Wissensgesellschaft	35
1.1 Wissen im Modus 2: Eine Kombination von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Wissen	35
1.1.1 Die Wissensgesellschaft als Kontext für Lernen: Wissen als Produktivkraft	38
1.1.2 Implizites, explizites Wissen und andere Wissensarten	40
1.2 Für Mentoring relevante Konzepte des Lernens	44
1.2.1 Lebenslanges Lernen	45
1.2.2 Lernen als soziale Konstruktion von Wirklichkeit	48
1.2.2.1 „Biografizität“ als (Re-)Konstruktion von Erfahrung	50
1.2.2.2 Reflexives Lernen und Reflexionsstufen des Lernens	52
1.2.3 Lernen am Modell	56
1.2.4 Lernen als Entwicklung von Kompetenzen	57
1.2.5 Nachhaltiges Lernen: Lerntransfer als Übertragung von Kompetenzen	59
1.2.6 Widerständiges Lernen als Lernen und Lernverweigerung	61
1.2.7 Erfahrung und Erfahrungslernen	62
1.3 Zusammenfassung und Ausblick: Dimensionen des Lernens im Mentoring	69
1.3.1 Mentoring als Erfahrungslernen	69
1.3.2 Zusammenfassung: Dimensionen konstruktiven Lernens für das untersuchte Mentoring-Projekt	71

2 Übersicht über den aktuellen Forschungsstand zu Mentoring 79

2.1	Schwerpunkt der empirischen Forschung: Mentoring in der psychologischen Literatur	82
2.2	Der Forschungsstand zum Business Mentoring	85
2.3	Unterschiedliche Konzepte von Mentoring	86
2.3.1	Standarddefinitionen für Business-Mentoring	91
2.3.2	Vernetzte Formen des Mentorings	101
2.3.3	Mentoring-Begriffe im Kontext organisationalen Wandels	102
2.3.4	Mentoring, Coaching und Training im Vergleich	108
2.4	Die Mentoring-Beziehung im Wandel	113
2.4.1	Zentrale Mentoring-Funktionen in kritischer Darstellung	115
2.4.2	Der Wandel des Rollenspektrums für Mentor/innen	119
2.4.3	Die aktive Mentee-Rolle	123
2.4.4	Kritische Darstellung der Prozessphasen in der Mentoring-Beziehung	125
2.4.5	Cross- oder Same-gender-Mentoring	127
2.5	Zusammenfassung: Einige Eckpunkte für weitere empirische Forschung	131

3 Mentoring als Netzwerk 135

3.1	Netzwerktheoretische Ansätze für Mentoring: System- und strukturationstheoretische Überlegungen	136
3.2	Soziale Netzwerke: Historischer Überblick über die Forschung	141
3.3	Soziale und instrumentelle Frauennetzwerke als Bezugsrahmen für Mentoring	144
3.3.1	Karrierenetzwerke von Frauen: Ausgewählte Forschungsergebnisse	146
3.3.2	Zur Funktion beruflicher Frauennetzwerke	147
3.3.3	Regionale Frauennetzwerke als strategische Bündnisse	148
3.4	Berufliche Kompetenzentwicklungsnetzwerke als Weiterbildung ..	150
3.5	Versuch einer Kategorisierung: Das Mentoring-Netzwerk als Kompetenzentwicklungsnetzwerk zwischen sozialem und regionalem Frauennetzwerk	153
3.6	Mentoring als Community of Practice	156
3.7	Mentoring als soziales Kapital: Linking Capital	160
3.8	Einige empirische Ergebnisse von geschlechtsspezifischer Bedeutung	166

4	Evaluation von Mentoring-Projekten: Exemplarische Analyse der Evaluation eines regionalen Mentoring-Programmes zur Förderung von Frauen	171
4.1	Evaluationsverständnisse und Anwendungsbereiche:	
	Der kaum einlösbarer Anspruch von Evaluationen	171
4.1.1	Programmevaluation als Teil der Politikfeldanalyse	177
4.1.2	Evaluation als Teil des Qualitätsmanagements im Weiterbildungsbereich	182
4.1.3	Zur Erfolgslosigkeit der Evaluation von Mentoring	188
4.2	Aufarbeitung der internen Evaluation eines regionalen Mentoring-Projektes für Frauen – nach Fragen von Kromrey	193
4.2.1	Was wird evaluiert?	194
4.2.2	Wo ist die Evaluation angesiedelt?	204
4.2.3	Wann wird evaluiert?	205
4.2.4	Wie wird evaluiert?	207
4.2.5	Nach welchen Kriterien wird beurteilt?	208
4.2.6	Darstellung der Evaluationsergebnisse	210
4.2.6.1	Ergebnisse aus der Befragung der Mentees: Positive Gesamteinschätzung	211
4.2.6.2	Ergebnisse aus der Befragung der Mentorinnen: Anerkennung, Netzwerken und Selbstreflexion	223
4.2.7	Kritische Einschätzung der Evaluation und Schlussfolgerungen für die weitere Befragung	237
5	Zum Ansatz der Nachuntersuchung: Triangulation quantitativer und qualitativer Daten und die Entscheidung für Fallbeispiele.....	243
5.1	Zur Begründung des qualitativen Untersuchungsansatzes für die Folgeuntersuchung	244
5.2	Das episodische Interview zum Erschließen narrativen und semantischen Wissens – eine Kombination von Erzählimpuls und zielgerichteten Fragen	248
5.3	Das Auswertungsverfahren der sozialwissenschaftlich-hermeneutischen Paraphrase: Interpretation und Verdichtung, konsensuelle und kommunikative Validierung	250
5.4	Zur Rolle der Forscherin: Vertrauen und Sympathie als Quelle möglicher Ergebnisverzerrung	252
5.5	Telefonische Interviews zur Einschätzung von Trends	253

5.5.1	Kontaktaufnahme und Vorbereitung der Interviews	254
5.5.2	Die quantitative Auswertung der Telefoninterviews: Erste Trends zur Bedeutung des Mentorings und zum beruflichen Verbleib der Befragten.....	255
6	Die Fallbeispiele	263
6.1	„Mentoring hat geholfen, den eigenen Führungsstil zu entwickeln.“	264
6.1.1	Das berufsbiografische Interview	265
6.1.2	Interpretation und Verdichtung: Mentoring zur Entwicklung des eigenen Führungsstils	274
6.2	„Mentoring hat geholfen, das zu machen, was ich will.“	277
6.2.1	Das berufsbiografische Interview	277
6.2.2	Interpretation und Verdichtung: Mentoring als Unterstützung zur Neuausrichtung des (Berufs-)Lebens.....	287
6.3	„Was ich im Mentoring gelernt habe, hat mir ein Stück Selbstbewusstsein gegeben.“	291
6.3.1	Das berufsbiografische Interview	291
6.3.2	Interpretation und Verdichtung: Mentoring zur Stärkung des Selbstvertrauens.....	300
6.4	„Mentoring ist echt mein Ding.“	303
6.4.1	Das berufsbiografische Interview	303
6.4.2	Interpretation und Verdichtung: Mentoring als Fortführung von Networking und Lernen	314
6.5	„Also es ist immer 'ne Chance, die muss ich aber nutzen.“	317
6.5.1	Das berufsbiografische Interview	317
6.5.2	Interpretation und Verdichtung: Eigene Aktivitäten und Deutungen als Bedingungen für erfolgreiches Mentoring	330
6.6	„Ich bin förderungswürdig.“	333
6.6.1	Das berufsbiografische Interview	333
6.6.2	Interpretation und Verdichtung: Anerkennung des eigenen Potenzials durch Mentoring und die Mentorin als Vorbild.....	343
7	Auswertung der Fallbeispiele und Schlussfolgerungen für eine nachhaltige Wirksamkeit von Mentoring	347
7.1	Die Auswertung der Fallbeispiele.....	348
7.1.1	Zur Funktion des untersuchten Mentorings für (Berufs-)Erfolg und Lernen auf Basis der Interviews.....	349

7.1.1.1	Mentoring als Praxisfeld zur Erprobung von Führungs- und Coaching-Kompetenzen.....	352
7.1.1.2	Mentoring als (Beziehungs-)Raum zur Selbstreflexion	353
7.1.1.3	Mentoring als Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstwertgefühls	354
7.1.1.4	Mentoring als Kompensation des Mangels an weiblichen Vorbildern und guter Führung	356
7.1.1.5	Mentoring als Vermittlung alltagspraktischer Tipps und Ratschläge.....	358
7.1.1.6	Mentoring und Networking.....	358
7.1.1.7	Mentoring und Karriereförderung.....	359
7.1.1.8	Mentoring als Erfahrung von berufsbiografischer Relevanz	360
7.1.2	Mentoring als vernetztes und nachhaltiges Lernen im untersuchten Projekt	362
7.1.2.1	Mentoring als Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernbezügen	366
7.1.2.2	Nachhaltiges Lernen im und durch Mentoring	367
7.2	Exkurs: Zur Reflexion der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in den Interviews	368
7.3	Zusammenfassung und Ausblick: Zur nachhaltigen Wirksamkeit des Mentorings.....	370
7.3.1	Das Kriterium beruflicher Erfolg.....	371
7.3.2	Das Kriterium biografische Relevanz	372
7.3.3	Das Kriterium weiterbestehende Kontakte	375
7.3.4	Fazit: Zur Möglichkeit einer nachhaltigen Wirkung des Mentorings.....	377
7.4	Einige Anregungen für die Konzeption und Evaluation von Mentoring-Projekten	378
7.5	Weitere Forschungsfragen	381
8	Literaturverzeichnis	387
9	Anhang.....	413
9.1	Übersicht über die qualitativen Interviews	415
9.2	Fragebogen für die Telefonbefragung.....	419
9.3	Abbildungen	427
9.3.1	Verzeichnis der Abbildungen	427
9.3.2	Abbildungen 3-8	428

Vernetztes Lernen im Mentoring

Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation
von Mentoring

Höher, F.

2014, XXXIV, 399 S. 8 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-05149-5