



Julia Fischer (Autor)

**Persönliche und berufliche Entwicklungen von
Wissenschaftlerinnen durch Coaching im Kontext
akademischer und gendersensibler
Personalentwicklung**



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/8460>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XIV
1 Einführung in die Fragestellung	1
1.1 Relevanz.....	1
1.2 Ziele und Forschungsfragen	4
1.3 Aufbau der Forschungsarbeit	5
2 Anforderungen und Situation von Wissenschaftler*innen an Universitäten.....	11
2.1 Anforderungen im Wissenschaftssystem	12
2.2 Anforderungen während der Qualifikationsphase Promotion.....	18
2.3 Zur Situation von Wissenschaftlerinnen an Universitäten.....	25
2.3.1 Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen.....	26
2.3.2 Erklärungsansätze zur Unterrepräsentanz von Frauen.....	29
3 Personalentwicklung an Universitäten	43
3.1 Historie der Personalentwicklung in Unternehmen	43
3.2 Einführung von Personalentwicklung an Universitäten.....	46
3.3 Ausgestaltung von Personalentwicklung an Universitäten	49
3.3.1 Definition von Personalentwicklung	50
3.3.2 Personalentwicklung und Universitätskultur	52
3.3.3 Personal- und Organisationsentwicklung	54
3.3.4 Ebenen akademischer Personalentwicklung.....	55
3.3.5 Zielgruppen.....	57
3.3.6 Aufgabenfelder der Personalentwicklung.....	58
3.4 Gendersensible Personalentwicklung.....	60
3.4.1 Gender Mainstreaming	62
3.4.2 Diversity.....	63

3.4.3	Zur Relevanz gendersensibler Personalentwicklung an Universitäten	67
3.4.4	Gendersensible Personalentwicklung als ganzheitlicher Ansatz	69
3.5	Coaching als Personalentwicklungsinstrument	71
4	Coaching	75
4.1	Begriffsklahrung Coaching	76
4.2	Coaching als pädagogischer Beratungsprozess	82
4.3	Coaching aus der Sicht der Organisation	86
4.4	Arten des Coachings	88
4.5	Phasen des Coachings	91
4.6	Forschung und Wirkfaktoren	93
4.7	Fazit und Ausblick	102
5	Coaching an Universitäten	105
5.1	Coaching im Rahmen der Organisation Universität	107
5.2	Voraussetzungen	111
5.2.1	Merkmale der bzw. des Coach*in	113
5.2.2	Merkmale der bzw. des Coachee	116
5.3	Die Coaching-Landschaft an Universitäten	118
5.3.1	Institutionelle Verankerung	118
5.3.2	Zielgruppen	120
5.3.3	Coachinganlasse	121
5.3.4	Coaching für Wissenschaftlerinnen	124
5.3.5	Umsetzungsbeispiele von Coachingprogrammen	125
5.4	Gender im Coaching	132
5.5	Grenzen	133
6	Entwicklungen im Erwachsenenalter und der Genderaspekt im Beruf	137
6.1	Entwicklungen im Erwachsenenalter	138

6.1.1	Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung nach Erikson.....	140
6.1.2	Entwicklungsaufgaben im Erwachsenenalter nach Havighurst	144
6.1.3	Das Motivationsmodell.....	147
6.1.4	Konsequenzen.....	151
6.2	Der Genderaspekt im Beruf.....	152
6.2.1	Definition des Begriffs ‚Gender‘	152
6.2.2	Entwicklung geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen	153
6.2.3	Geschlechterrollen im Beruf.....	155
7	Forschungsdesign und methodisches Vorgehen.....	157
7.1	Forschungsfragen und methodische Vorüberlegungen.....	157
7.2	Qualitative Längsschnittstudie	160
7.3	Leitfadenentwicklung und methodisches Vorgehen	161
7.4	Datenerhebung und Datenaufbereitung.....	166
7.5	Datenauswertung.....	173
8	Ergebnisse.....	177
8.1	Forschungsfrage 1	181
8.2	Forschungsfrage 2	192
8.3	Forschungsfrage 3	208
8.4	Forschungsfrage 4	229
9	Weiterführende Interpretationen der Forschungsergebnisse	239
9.1	Zusammenfassung der Forschungsergebnisse	239
9.2	Deutungen der Forschungsergebnisse.....	241
9.2.1	Beweggründe für Coaching	242
9.2.2	Erleben des Coachings.....	243
9.2.3	Persönliche und berufliche Entwicklungen durch Coaching	248
9.2.4	Wahrnehmung und Beurteilung von Genderthematiken	255

9.3	Zusammenfassung der Interpretation	258
9.4	Einordnung der Ergebnisse in den Forschungsstand.....	260
10	Empfehlungen für die Gestaltung von Coaching als Instrument akademischer und gendersensibler Personalentwicklung.....	265
10.1	Rahmenbedingungen.....	265
10.2	Prozess.....	267
10.3	Organisationsbezogener Kontext	273
10.4	Grenzen und Risiken	277
11	Kritische Reflexion des Forschungsprozesses.....	281
11.1	Gütekriterien	281
11.2	Verzerrungseffekte	282
11.3	Repräsentativität der Studie	283
11.4	Theoretische Anknüpfungspunkte	283
12	Fazit und Ausblick.....	285
13	Literaturverzeichnis	293
14	Anhang.....	313
	Verwendete Interviewleitfäden	313
	Interviewleitfaden T1.....	313
	Interviewleitfaden T2.....	316
	Interviewleitfaden T3.....	319
	Transkriptionsregeln	321