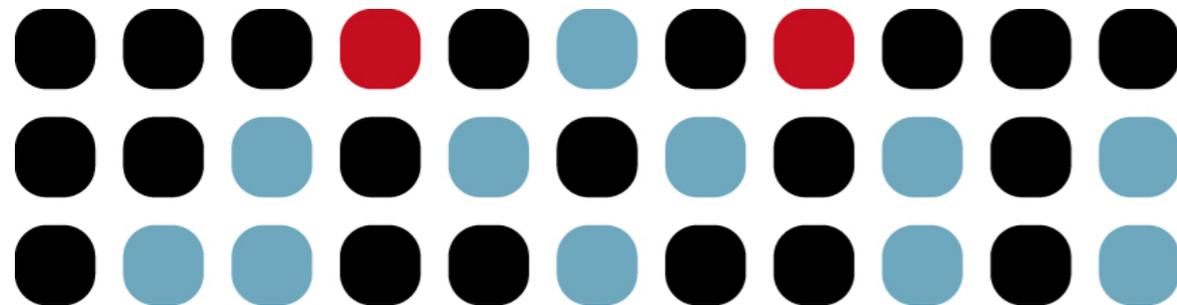


# MINT-Mentoring für Mädchen im Spannungsfeld von Empowerment und Stereotypenreproduktion

- überarbeitete Präsentation inkl. Flipcharts der Workshopdiskussionen -



Diana Drechsel, Wissenschaftliche Mitarbeit  
Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung  
(ZIFG)  
Fix -IT. Fixing IT for Women  
Technische Universität Berlin

# Ablaufplan

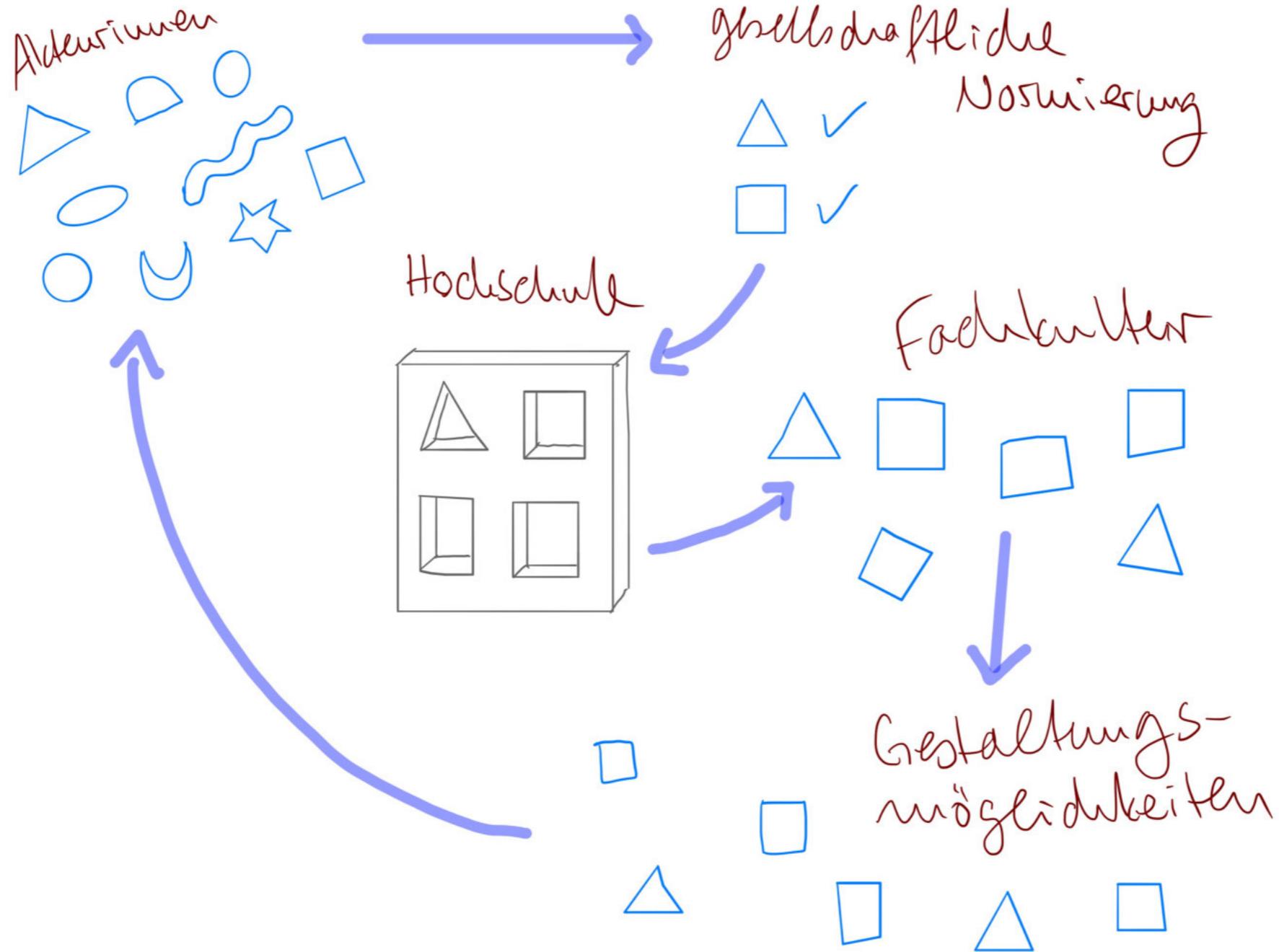


**Faktencheck** Mädchenförderung und Digitalisierung im Spannungsfeld von Empowerment und Stereotypenreproduktion - und was die Geschlechterforschung dazu sagt.

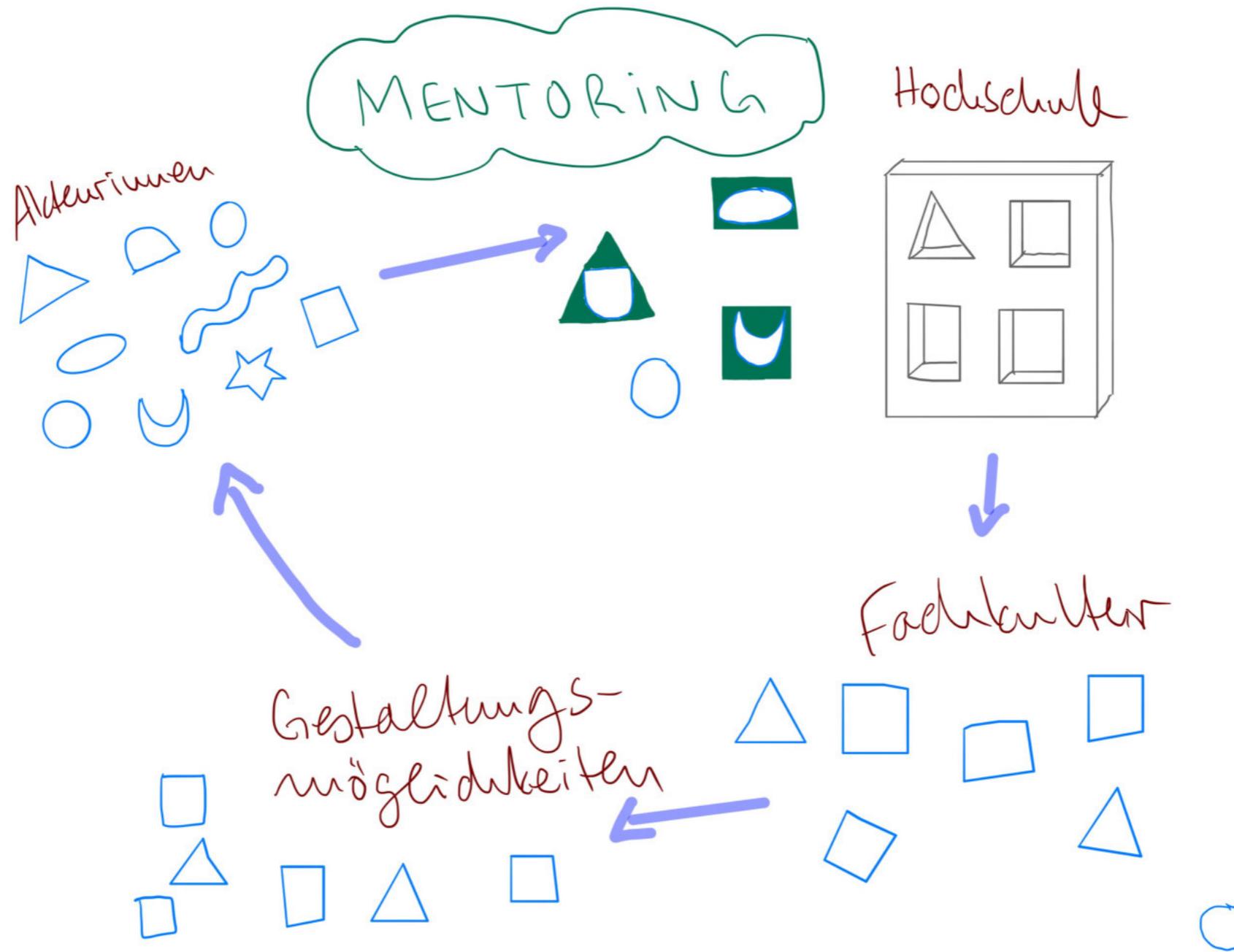
**Do it yourself** Übungen zur Anregung von Reflexion und Ausprobieren neuer Perspektiven.

**Mal was anders machen** Erkenntnistransfer in die individuelle Arbeitspraxis.

# Faktencheck Akteur\*innen und Strukturen



# Faktencheck Akteur\*innen und Strukturen



# Faktencheck Dilemma im Mentoring



Im Bildungssystem manifestieren sich Barrieren anhand interdependenter Kategorisierungen, wie Gender, Race, Class, Sexualität, körperliche und geistige Befähigung uvm. (z. B. die gläserne Decke, Einkommensunterschiede, Prekarisierung, Whitewashing\* oder Care Gap ...).

Mentoring soll diese Faktoren ausgleichen.

*\*Infos zu Whitewashing in der Wissenschaft: <https://www.progress-online.at/artikel/zeitreisende-ethno-waschmaschinen>*

ABER:

**Mentoringprogramme sind keine Instrumente der Strukturveränderung.\***

*\*Haghanipour, Bahar (2013): Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung: Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften. Springer VS-Verlag, Wiesbaden, S. 140.*

# Faktencheck Strukturveränderung durch Mentoring?!



Inspirationen aus dem Fix-IT-Projekt:

- 1.) dekonstruktivistischer Genderbegriff statt Alltagswissen über Geschlecht
- 2.) Selbstreflexion/Positionierung der eigenen Perspektive statt des Redens über andere
- 3.) Fokus auf die Inhalte statt auf die Individuen

# Faktencheck Gender statt Alltagswissen



Alltagswissen über Geschlecht:

- ist eine Mischung aus Erlebtem, Gehörtem und Gelesenem;
- ist geprägt von Machtstrukturen, wie zum Beispiel Heteronormativität und Eurozentrismus;
- basiert auf biologischem Essentialismus.

# Faktencheck Gender statt Alltagswissen



Geschlechterforschung versteht Geschlecht als:

- historisch, kulturell und geographisch variabel statt biologisch konstant
- durch Normierungsakte in sozialer Interaktion und Sprache konstruiert
- interdependent (Kategorisierungen wie Race, Class, soziale und kulturelle Herkunft, Begehren usw. bringen sich gegenseitig hervor, nichts existiert für sich allein)

# Faktencheck Selbstreflexion statt Reden über andere



Individuen verfügen über individuelle Ressourcen (Resilienz, Selbstbewusstsein, Rückhalt ...) und strukturelle Kapitale (Soziales, kulturelles, ökonomische und symbolisches Kapital), was die Wahrnehmung der Welt beeinflusst. Die Bewusstwerdung dessen ist Ausgangspunkt der Reflexion:

- Wie kategorisiere ich mich und wie werde ich kategorisiert?
- Über welche Privilegien (Kapitale) verfüge ich?
- Wie wirkt sich meine Perspektive auf meine Arbeit aus?
- Was kann ich tun, um meine Perspektive zu erweitern?

# Faktencheck Inhalte statt Individuen



- Anerkennung, Förderung, fachliche Inhalte, Arbeits- und Kommunikationsstrukturen uvm. sind gegendert, das heißt, bestimmte Varianten von Ressourcen und Kapitalen werden bevorzugt (bewusst und unbewusst)
- Interdisziplinarität bei den Inhalten führt zu einer Diversifizierung von Perspektiven, die wiederum eine Diversifizierung der Akteur\*innen braucht (Beispiel: Digitalisierung)

# Faktencheck Digitalisierung als Chance?!



Digitalisierung als sozio-technischer Prozess, der das Zusammenleben in einer Gesellschaft determiniert.

Die Abwesenheit von Frauen in der Digitalisierung wird oft als ein Problem angesehen - allerdings ist es ein Symptom fehlender fachlicher Multiperspektivität in der Informatik.

Wer gestaltet digitale Artefakte (Software, Hardware, Prozesse) für Wen und für Wen nicht und wie formt das Gesellschaft?

# Faktencheck Genderkompetenz als Fachkompetenz



Wir arbeiten auf der Grundlage forschungsbasierter Genderkompetenz als Fachkompetenz:

- „Das Gender“ gibt es nicht.
- Wissensbestände sind von Geschlechter-Wissen geprägt und ko-konstituieren sich damit (Women in Science, Gender and Science, Science of Gender).

# Do it yourself Übungen zur Reflexion



Übung 1 // Stereotype-Übung

Übung 2 // Walk a Mile in my Shoes

Übung 3 // Gepäckübung

Übung 4 // Wissensskala

# Do it yourself Stereotype-Übung



Übung // Teil 1:

Stellen Sie sich vor, Sie werden gebeten, für weibliche Mentees Mentor\*innen zu finden.

Verfassen Sie eine kurze Begründung Ihrer Auswahlkriterien und Vorgehensweise.

# Do it yourself Stereotype-Übung



Übung // Teil 2:

Stellen Sie sich vor, Sie werden gebeten, für weibliche Mentees Mentor\*innen zu finden.

Verfassen Sie eine kurze Begründung Ihrer Auswahlkriterien und Vorgehensweise.

**Bedingung: Verzichten Sie bei der Formulierung auf Verallgemeinerungen und Stereotype.**

# Do it yourself Stereotype-Übung



Auswertung der Übung:

Welcher Teil fiel mir leichter?

Was könnten für wen die Vorteile von Stereotypen sein?

Was könnten für wen die Nachteile von Stereotypen sein?

Wie kann produktiv mit Stereotypen umgegangen werden?

# Do it yourself Walk a Mile in my Shoes



Nimm dir 10 Minuten Zeit und erinnere dich an den Beginn deines Bildungsweges, der dich dort hingeführt hat, wo du heute bist. Notiere dir die (aus deiner Sicht) wichtigsten Stationen und Situationen, jeweils eine auf eine Karte. Dann nimm dir die Karten einzeln vor und erzähle, was du in dieser Situation beigetragen hast und auf welche Kapitale und Ressourcen du zurückgreifen konntest.

Skizziere dadurch ein Bild von dir in Bezug auf deine Kapitale, Ressourcen und Handlungen.

Ziel der Übung ist es, die eigene Perspektive so genau wie möglich zu verorten, um sie zum Ausgangspunkt von Veränderungen der eigenen Arbeitspraxis machen zu können.

# Do it yourself Gepäckübung



Erinnere dich an eine konkrete Situation, in der du eine Kategorisierung (Gender, Race, Class, sexuelle Präferenz, sexuelle Identität, körperliche Bedingungen ...) bewusst adressiert bzw. nicht adressiert hast. Beschreibe diese Situation in knappen Sätzen und beantworte dann folgende Fragen:

1. Was war deine Intention dabei?
2. Auf welche Strukturen der Ungleichheit hast du Bezug genommen?
3. Was waren die stereotypen-reproduzierenden bzw. stereotypen-dekonstruierenden Momente dabei?
4. Was war der Outcome dieser Situation?
5. Wie würdest du es beim nächsten Mal machen und warum?

# Do it yourself Wissensskala



Schreibe alles, was du über Geschlecht (oder Mentoring oder MINT ... ) weißt, auf Karten (ein Wissen pro Karte) und ordne sie an auf folgender Skala:



# Mal was anders machen Lösungsorientierung



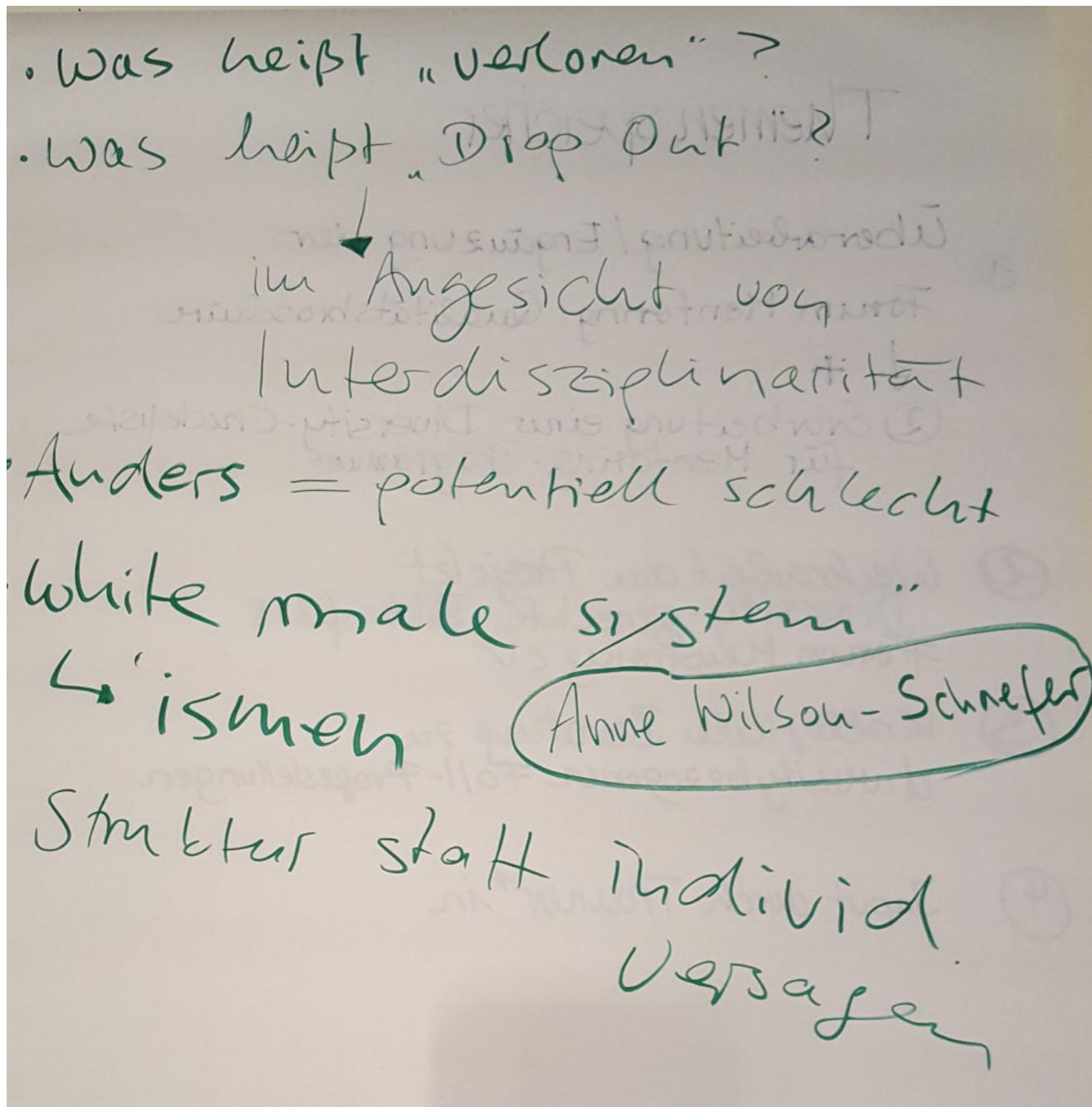
- Ratschläge sind auch Schläge.
- Weniger von dem, was nicht hilft und mehr von dem, was hilft.
- Wahrheit 1. und 2. Ordnung (Stereotype, Alltagswissen über Geschlecht, Privilegien) → Ziel: kritisches Hinterfragen der Zuordnungen

# Mal was anders machen Lösungsorientierung



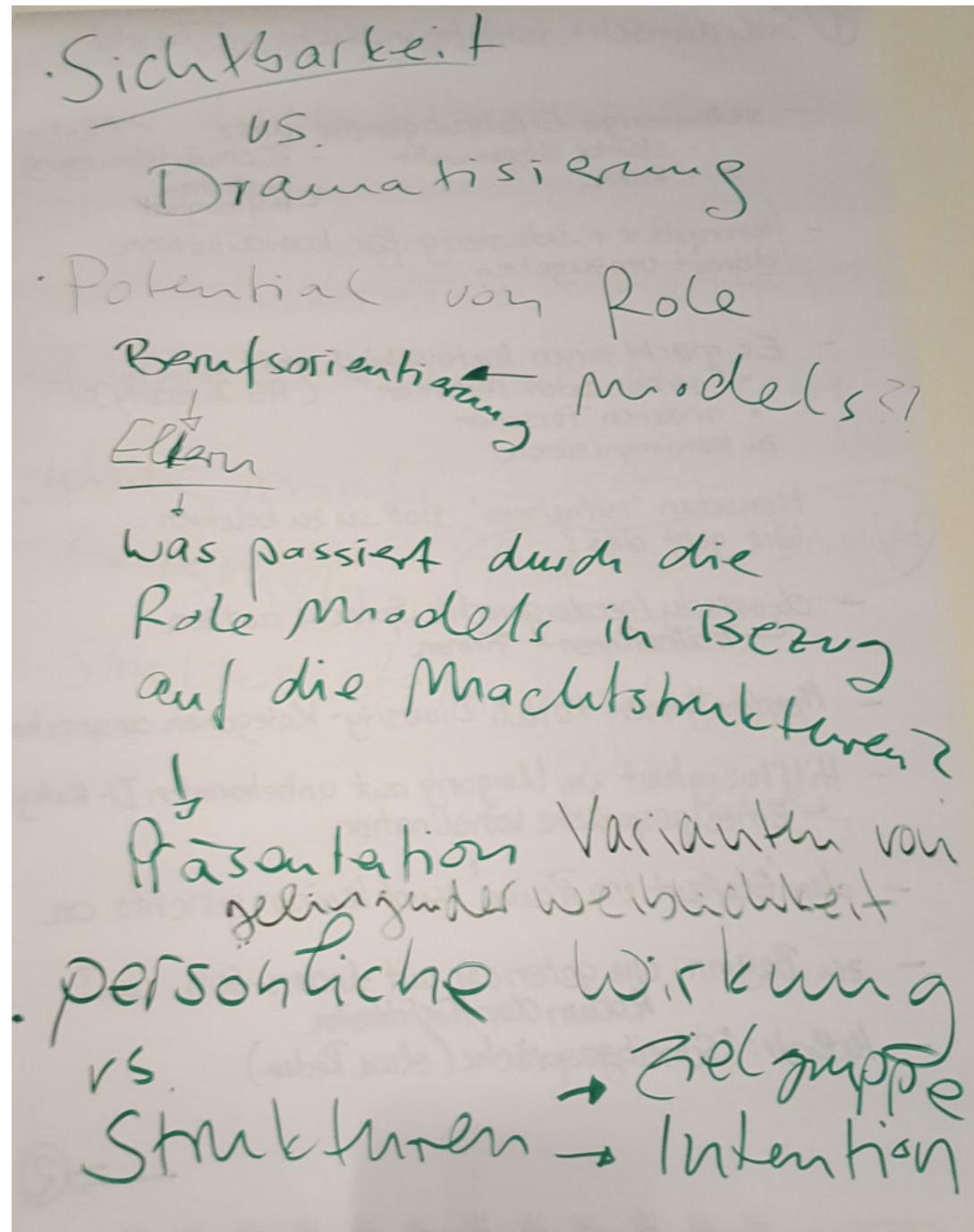
- Was ist mein Antrieb? Warum tue ich das, was ich tue?
- Was ist mein innerer Auftrag? (z. B. welche Kapitalsorten möchte ich bei den Mentees aufstocken?)
- Was ist mein äußerer Auftrag? (z. B. von der Universitätsleitung oder von Kolleg\*innen?)
- Was soll durch das Mentoring anders sein? (genderreflexive Zielformulierung)

# Diskussionen aus dem Workshop



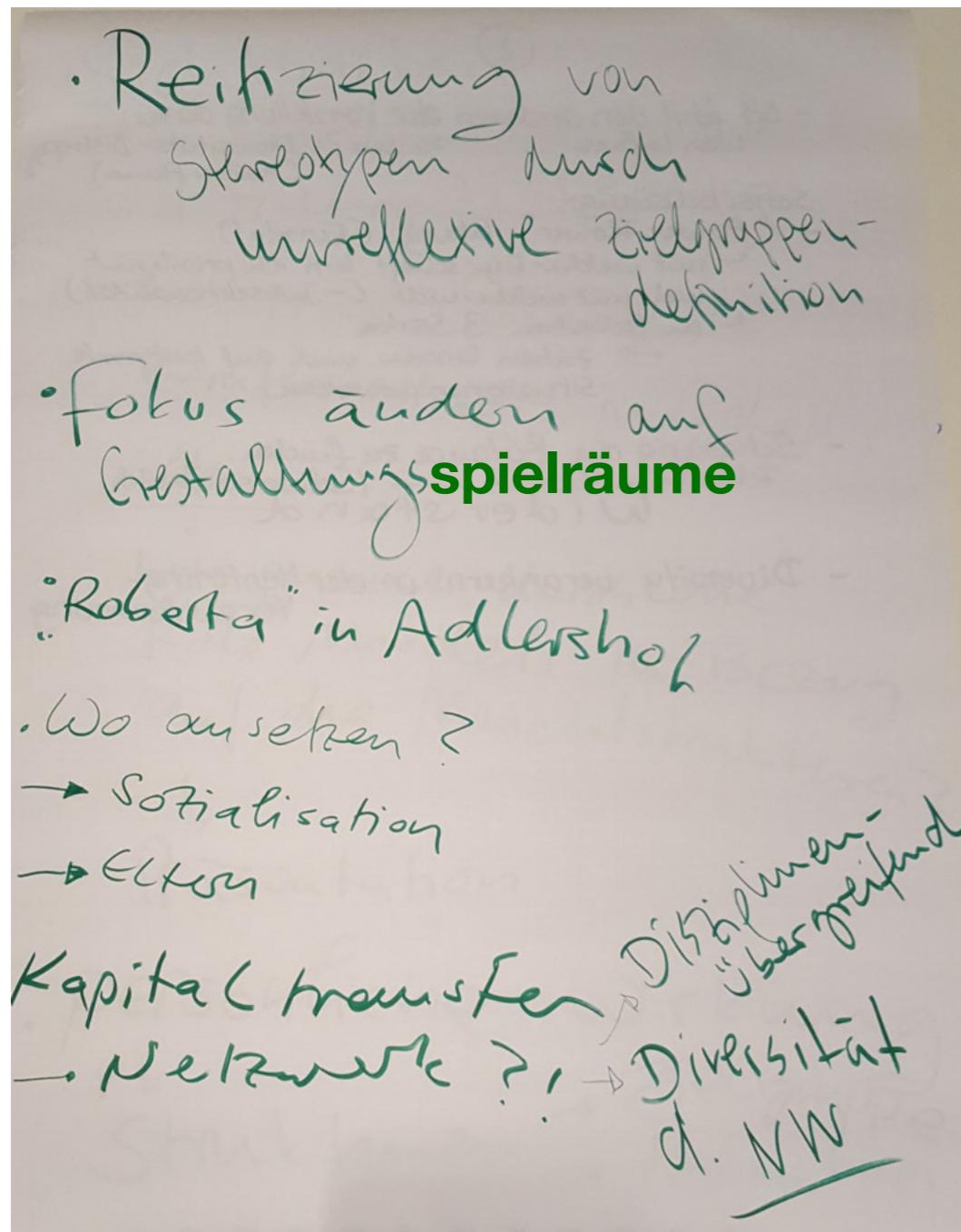
- Wie müsste die Analyse von Dropoutquoten in der IT-Branche aussehen, damit sie angesichts eines interdisziplinären Arbeitsfeldes aussagekräftige Ergebnisse für die Untersuchung von IT-Fachkulturen liefern? Also wer „dropt“ von wo nach wo und ab wann ist man „out“? Das stößt eine grundsätzliche Diskussion darüber an, was „die IT“ ist bzw. welche Arbeitsbereiche als solches angesehen werden.
- Wir diskutierten über das Phänomen, dass „anders“ meist als potentiell schlecht von und für diejenigen angesehen wird, die sich selbst nicht zu den „anderen“ zählen. Das ist eine Herausforderung für Frauenförderungsprogramme, denn sie erhalten den Status der „Andersartigkeit“ von Personen, die als cis-weiblich markiert sind. Wir sprachen darüber, wie dieser Kreislauf aus Reifizierung von Zweigeschlechtlichkeit als einer Basis der Schaffung von „Andersartigkeit“ durchbrochen werden kann, ohne Gender als gesellschaftsstrukturierende Kategorisierung aus dem Blick zu lassen. Dazu hatte eine Teilnehmerin\* einen Literaturtipp: Schaeff, Anne Wilson. Women's Reality: An Emerging Female System in the White Male Society. Minneapolis: Winston Press, 1981.
- Wir diskutierten darüber, dass bei Frauenförderung bei den Individuen ansetzt und so die Verantwortung bei den Geförderten verbleibt, ob sie in der Struktur bestehen oder nicht. Slogans, wie: „Wir müssen Mädchen begeistern“ suggerieren, dass, brechen sie ihr Studium ab oder fangen garnicht erst an zu studieren, dann waren sie wohl nicht begeistert genug. Echte Chancengleichheit ist aber, wenn die strukturellen Voraussetzungen (zum Beispiel die Fachkultur) überhaupt gleiche Chancen bieten, sich in den Strukturen erfolgreich zu bewegen. Es kann nicht den Individuen überlassen werden, sich in ungleichheits-produzierenden Strukturen „zurecht zu finden“ und lediglich dieses „Zurechtfinden“ zu unterstützen statt die Strukturen zu ändern.

# Diskussionen aus dem Workshop



- Wir diskutierten über das Dilemma der Sichtbarmachung von Frauen in den Naturwissenschaften im Rahmen des Role Model-Konzeptes, frei nach dem Motto: „See one, become one“ und der gleichzeitigen Dramatisierung von Geschlecht. Am Beispiel des Einsatzes von Role Models bei der berufsorientierenden Arbeit mit Eltern von Schüler\*innen diskutierten wir die Interpretationsmöglichkeiten der Effekte von Role Models anhand der Frage: Was passiert durch Role Models in Bezug auf die (Macht-)Strukturen im Wissenschaftsbetrieb? Eine Teilnehmerin\* erzähle von folgender Situation: Auf einer Informationsveranstaltung für Eltern von Schülerinnen\* im Fachbereich Physik wurden mehrere Tutorinnen\* vorgestellt, um zu zeigen: „Schaut her, wir haben Frauen hier, ihr könnt als eure Töchter auch zu einem Physikstudium raten, denn sie werden hier nicht alleine sein.“
- Aus meiner Sicht ist dabei folgendes passiert: Den Eltern, die Zweifel daran hatten, ob es für ihr als cis-weiblich markiertes Kind passend ist, ein männlich\* kontiertes Fach zu studieren und trotzdem gelingend (heterosexuelle) Weiblichkeit performen zu können, wurden Varianten von Weiblichkeitsperformances gezeigt, die im Rahmen des Physikstudiums an dieser Universität möglich sind bzw. als möglich erachtet werden. Nun ist aber die reine Anwesenheit von einigen Frauen\* ein trügerisches Merkmal echter Chancengleichheit, denn das sagt nichts aus über die vertikale Segregation im Feld (Wieviele der Tutorinnen\* werden mal Professorinnen\*?) oder über die Hürden, die die Tutorinnen\* auf Grund vielfältiger Diskriminierungsstrukturen (siehe Folie 5 dieser Präsentation) zu überwinden haben.
- Role Models haben aus struktureller Sicht limitierte Wirkung, können aber auf persönlicher Ebene große Wirkungen erzielen. Ein bewusster Einsatz dieses Instruments mit dem kritischen Wissen um das Potential der Reifizierung von Geschlecht bzw. Zweigeschlechtlichkeit sollte daher stets danach fragen: Was ist meine genaue Intention, wer ist meine Zielgruppe und welche Effekte kann der Einsatz von Role Models haben in Bezug auf das System der Zweigeschlechtlichkeit und der gegenderten Fachkultur, in der ich mich bewege (siehe Folie 18 „Gepäckübung“).

# Diskussionen aus dem Workshop



- Ein weiteres Problem bei Frauenfördermaßnahmen ist die ungenaue Zielgruppendefinition, denn „Frauen“ oder „Mädchen“ sind keine Zielgruppe! (siehe Folien 14-16 dieser Präsentation) Angesichts intersektionaler bzw. interdependenter Hervorbringung von Ungleichheitskategorisierungen (siehe Folie 6) innerhalb des Wissenschaftsbetriebs lohnt sich ein genauer Blick auf die Zielgruppen von MINT-Fördermaßnahmen jenseits einer Geschlechterbinarität. Jungen\* sind nicht von Natur aus MINT-affin und Mädchen\* sind nicht nicht von Natur aus technik-fern. Daher stellt sich doch eher die Frage, wie der Fokus auf die Gestaltungsspielräume von Schüler\*innen gelegt werden kann. Strukturelle Möglichkeiten schaffen ohne dabei Geschlecht stereotyp zu dramatisieren - das sollte das Ziel von Mädchen\*förderung sein. Als ein Beispiel dafür wurde die Umsetzung der „Roberta-Kurse“ am Standort Adlershof genannt.
- Eltern und außerschulische geschlechtsspezifische Sozialisation wurde von den Workshop-Teilnehmenden als eine weitere Herausforderung benannt. Daher versuchen bereits einige Mentoring-Programme die Eltern aktiv mit einzubeziehen. Wie genau das aussehen kann, hängt von den einzelnen Programmen ab.
- Ein wichtiger Diskussionspunkt war, ob und wie Mentoringprogramme nachhaltig soziale und kulturelle Kapitale transferieren können (siehe Folie 9). Als einen wesentlichen Faktor für einen gelingenden Kapitaltransfer machten die Workshop-Teilnehmenden die Diversität und Interdisziplinarität des Netzwerkes aus, innerhalb dessen der Transfer passiert. Denn je diverser das Netzwerk, umso höher die Chance, dass die Mentees dort Anknüpfungspunkte finden, die sie als für sich passend empfinden.

# DANKE



@FixITforWomen

[www.fix-it.tu-berlin.de](http://www.fix-it.tu-berlin.de)



@fixitforwomen

[d.drechsel@tu-berlin.de](mailto:d.drechsel@tu-berlin.de)



**Fix-IT**

Fixing IT for Women

