

Handbuch

“SpeedMentoring”

Vorbereitung

(Version: I-2020)

Technische Universität Wien

Fakultät für Informatik

Vienna Center for Logic and Algorithms

Projekt ADA – Algorithmen Denken Anders



INHALTSVERZEICHNIS

FORMAT DES WORKSHOPS	3
PROZESS DES RAUMWECHSELS	3
TECHNISCHE INFORMATIONEN UND VORFÜHR-SITZUNG.....	4
TERMINOLOGIE.....	4
BARRIEREN FÜR MÄDCHEN BEIM EINSTIEG IN DIE INFORMATIK ODER IKT-FELD.....	5
VORURTEIL “INFORMATIKER”.....	5
GRUPPENKLIMA	5
FEHLEN VON INFORMATIONEN / FALSCHES BILD DARÜBER, WAS INFORMATIK ODER IKT-FELD EIGENTLICH IST	5
MANGEL AN WEIBLICHEN VORBILDERN.....	6
SPEEDMENTORING AKTIVITÄTEN.....	7
AKTIVITÄT 1: ARBEITSPLÄTZE UND KOMPETENZEN	7
AKTIVITÄT 2: ARBEITSPLÄTZE UND FERTIGKEITEN - FÄCHER UND FÄHIGKEITEN	8
AKTIVITÄT 3: EINÜBEN VON SOZIALEN KOMPETENZEN.....	9
AKTIVITÄT 4: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ROLLEN UND ARBEITSPLÄTZE.....	9
AKTIVITÄT 5: SATZANFÄNGE: TRAUMKARRIERE.....	11
AKTIVITÄT 6: SATZANFÄNGE: MEISTER.....	11
LITERATUR.....	13

Das Dokument enthält einige grundlegende Informationen über die Geschlechterfrage, die Hindernisse für Mädchen beim Eintritt in die Informatik oder sogar in den MINT im Allgemeinen. Auch wenn Sie mit weiblichen und männlichen Mentees arbeiten werden, ist es wichtig, die bestehenden geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen im Auge zu behalten.

MINT-Fächer ist eine zusammenfassende Bezeichnung von Unterrichts- und Studienfächern beziehungsweise Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Die Materialien sind im Rahmen des Projekts ADA – Algorithmen Denken Anders, des Vienna Center for Logic and Algorithms der Fakultät für Informatik der TU Wien, entwickelt worden. Das Projekt ADA wird von der Vienna Business Agency und dem BMK finanziert. Die Aktivität “SpeedMentoring” wird von der Informatik Austria, der ÖCG, den Education Innovation Studios of eEducation Austria (EIS) und dem Future Learning Lab Wien unterstützt.

FORMAT DES WORKSHOPS

Kurz gesagt: Das SpeedMentoring dreht sich um eine "Mentorin", die zwischen einer Reihe verschiedener "Mentees" wechselt, wobei nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung steht, um jeden "Mentee" kennenzulernen. Diese Veranstaltung ist Teil eines umfassenderen Mentoring-Programms der Fakultät für Informatik der TU Wien, welches seinen Auftakt in einigen Monaten haben wird. Mentorinnen und Mentees können sich an einem Langzeit-Mentoring-Programm beteiligen.

- Als Mentorin werden Sie in 5- bis 10-minütigen Intervallen zwischen den verschiedenen virtuellen Räumen wechseln, bis Sie alle Räume besucht haben.
- Die genaue Dauer Ihres Aufenthaltes in einem Raum wird Ihnen ein paar Tage im Voraus zusammen mit der URLs für jeweilige virtuelle Räume mitgeteilt. Die Dauer des Aufenthaltes in einem Raum hängt von der Anzahl der Mentees im Raum ab. Die maximale Dauer dieser Aktivität beträgt insgesamt eine Stunde.
- In jedem der Räume finden Sie zwischen 1 und 4 Mentees. Die genaue Anzahl und ihr Alter werden Ihnen im Voraus mitgeteilt.
- Wir empfehlen Ihnen, sich bei den Sitzungen auf eine (1) der Aktivitäten festzulegen, welche Sie dann in jeder Sitzung wiederholen können. Ergibt sich allerdings ganz natürlich ein Gespräch, oder wenn die Mentees bereits spezifische Fragen haben, können Sie die Aktivität, wenn Sie es für angebracht halten, natürlich auslassen.
- Sie sind eingeladen die Ideen zu den folgenden Aktivitäten frei zu kombinieren. Vergewissern Sie sich nur, dass diese kohärent bleiben und den Zeitrahmen nicht sprengen.

Prozess des Raumwechsels

1. Sie erhalten eine Liste der virtuellen Räume.
2. Jeder Raum hat seine eigene URL.
3. Die Liste gibt Ihnen genaue Auskunft über die Dauer Ihres Aufenthalts in dem Raum.
4. Wenn Sie bis zum Ende Ihrer Zeit im Raum nur noch 30 Sekunden Zeit haben, beginnen Sie mit der Verabschiedung.
5. Verlassen Sie den Raum und gehen Sie über die angegebenen URLs in den nächsten Raum auf der Liste.
6. ACHTUNG: Bitte besuchen Sie die Räume nacheinander, da sonst die Rotation zwischen den Mentorinnen nicht mehr funktionieren wird.

TECHNISCHE INFORMATIONEN UND VORFÜHR-SITZUNG

Für diese Aktivität setzen wir Microsoft Teams ein.

Falls Sie nicht mit MS Teams vertraut sind, würden wir uns freuen eine Vorführ-Sitzung von der Dauer von 15 Minuten mit Ihnen zu vereinbaren. In dieser Zeit zeigen wir Ihnen wie man die verschiedenen Räume, in denen die Mentees warten, besucht.

- Bitte überprüfen Sie Ihre Internetverbindung vor der Veranstaltung, um Unterbrechungen oder Abbrüche zu vermeiden.
- Wenn Sie bereits einen Microsoft Teams Account haben, loggen Sie sich bitte über die Desktop App ein.
- Wenn Sie die Microsoft Teams App nicht heruntergeladen haben, können Sie die Webinare per Browser verfolgen (wählen Sie dazu **“Join on the web”** bzw. **“Teams in Microsoft Edge verwenden”**). **Die Teilnahme in den Browsern** funktioniert mit **Microsoft Edge oder Google Chrome** und erfordert keinen Software Download. Über einen Browser im Web einzusteigen ist geeignet, wenn Sie die Microsoft Teams Application nicht auf Ihrem Gerät installiert haben.

TERMINOLOGIE

Fähigkeit: eine erlernte Kraft etwas auf kompetente Art und Weise zu tun. Fähigkeit ist ein Begriff, der das Wissen, die Kompetenzen und die Fertigkeiten umfasst, operative Aufgaben auszuführen. Fähigkeiten entwickelt man durch Lebens- und Berufserfahrungen, man kann sie sich jedoch auch durch Lernen aneignen.

Soziale Kompetenzen sind nicht-technische Fähigkeiten. Soziale Kompetenzen beschreiben, wie wir miteinander umgehen. Soziale Kompetenzen, manchmal auch Kernfähigkeiten, Schlüsselkompetenzen oder Beschäftigungsfähigkeiten genannt, sind jene wünschenswerten Qualitäten, die auf eine Reihe von Jobs und Lebenssituationen zutreffen – Charakterzüge wie Integrität, Kommunikationsfähigkeit, Höflichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Professionalität, Flexibilität und Teamarbeit. Unsere sozialen Kompetenzen entwickeln sich im Laufe unseres Lebens weiter, indem wir uns sozialisieren und Werte, Einstellungen und Handlungen durch die Interaktion mit anderen erlernen. Außerhalb des Klassenzimmers können LehrerInnen soziale Kompetenzen fördern, in dem Sie den Mentees die Möglichkeit geben Arbeitsplätze zu besuchen oder an Ausbildungsprogramm-Aktivitäten teilzunehmen. Trotzdem bleibt der einfachste und zuverlässigste Weg, jemandem soziale Kompetenzen beizubringen, diese vorzuleben. Wenn Mentees regelmäßig Erwachsene sehen, die diese Fähigkeiten - Teamarbeit, respektvoller Umgang gegenüber Mentees und anderen Lehrkräften, klare

Kommunikation, Pünktlichkeit und Vorbereitung – unter Beweis stellen, erlernen sie nicht nur den Wert von sozialen Kompetenzen, sie lernen auch wie sie sich auf Situationen des realen Lebens anwenden lassen.

Fachliche Kompetenzen erfassen spezifisches Wissen und Qualifikationen, die erforderlich sind um in einem Beruf erfolgreich zu sein. Diese Art von Fähigkeiten wird erlernt und kann definiert, beurteilt und gemessen werden. Beispiele für fachliche Kompetenzen sind Computerprogrammierung, Buchhaltung, Mathematik, Sprachen usw.

BARRIEREN FÜR MÄDCHEN BEIM EINSTIEG IN DIE INFORMATIK ODER IKT-FELD

Die Art der Fragen wurde mit den folgenden vier Gruppen von Barrieren für die Teilnahme von Mädchen in der Informatik im Hinterkopf, konzeptualisiert. (weibliche Mentees im Alter zwischen 13 und 15/16 Jahren):

VORURTEIL “Informatiker”

Stereotypische Darstellung eines typischen Vertreters eines Berufs.

In unserem Fall zeigt die stereotypische Darstellung eines Informatikers einen Mann, der Star Wars mag, über-intelligent und introvertiert ist, Sport nicht mag und gerne Computerspiele spielt. Dieses Vorurteil wurde auch im österreichischen Kontext bestätigt. Dazu siehe zum Beispiel Spieler, 2019.¹

GRUPPENKLIMA

Auch wenn die Mädchen einer stereotypischen Darstellung von was es bedeutet, InformatikerInnen zu sein, nicht zustimmen (siehe oberhalb unter Vorurteil), legen sie trotzdem Wert darauf, welche Vorstellung ihre KollegInnen und andere Teile der Gemeinschaft über diesen Beruf haben.

Dies bedeutet ihre Einstellung, ihr Verhalten und Entscheidungen, die sie (in diesem Alter) treffen, sind geprägt vom Gewicht, das sie der Zustimmung ihres Umfelds zuteilen.

FEHLEN VON INFORMATIONEN / FALSCHES BILD DARÜBER, WAS INFORMATIK ODER IKT-FELD EIGENTLICH IST

Die Recherche von Spieler 2019 (österreichischer Kontext) wurde durch die kürzlich präsentierte Forschung von Martina Gaisch et al. bestätigt, nämlich dass die größten Barrieren für Mädchen in Österreich Folgende sind:

¹ Spieler, Bernardette, Libora Oates-Indruchova, Wolfgang Slany. 2019. Female Teenagers in Computer Science Education: Understanding Stereotypes, Negative Impacts, and Positive Motivation. In peer review – arxiv. Available at: <https://arxiv.org/abs/1903.01190>

- Verzerrtes Bild von was Informatik ist oder/und was InformatikerInnen tun. Die gängigste Ursache dafür sind Vorurteile (“langweiliger Programmierer”).
- Informatikkurse, deren Fokus nur auf dem Programmieren oder nur auf dem Erlernen von Excel oder Word liegt.
- LehrerInnen, die keine spezifische Ausbildung in Informatik haben und durch die sich verändernden Regelungsrahmen in die Rolle gezwängt werden, ohne genug Zeit/Ressourcen für die Vorbereitung zu haben.
- Wenig oder keine praktische Erfahrungen mit Informatik
- Negatives Bild davon, was es bedeutet eine Frau in der IKT zu sein

MANGEL AN WEIBLICHEN VORBILDERN

Bereits das Geschlecht des Lehrers eines MINT-Faches gibt einen positiven Beitrag zur Einstellung und zu den Aspirationen der Mädchen dazu.

Einige der Hindernisse für Mädchen, sich für einen Einstieg in das Feld zu entscheiden sind einerseits fehlende weibliche Vorbilder bzw. wenig bis keine praktische Erfahrung mit Informatik, andererseits eine negative Wahrnehmung der alltäglichen Realität, eine Frau in der Technik zu sein.

Die Rollenmodellierung ist Teil einer abgerundeten Strategie zur Gleichstellung der Rahmenbedingungen.

Die Präsenz weiblicher Vorbilder bei MINT-Themen kann negative Stereotypen über Geschlechtsrollen mildern und Mädchen ein authentisches Verständnis der MINT-Betreuung bieten. Im Kern dreht sich bei einer guten Vorbildfunktion alles um Vertrauen. Es geht darum, Frauen in die Lage zu versetzen, mutige Gespräche zu führen, vor allem über die besonderen Herausforderungen, denen sie sich in der Technik stellen müssen, und über die Hindernisse für ihren Erfolg zu sprechen.

SPEEDMENTORING AKTIVITÄTEN²

Aktivität 1: Arbeitsplätze und Kompetenzen

- Stellen Sie Ihre Arbeit und Ihr Arbeitsgebiet vor, sowie Ihr Arbeitsumfeld (z.B. Unternehmen) – bis zu 1 Minute.
- Bitten Sie die Mentees über die Fähigkeiten nachzudenken, die man für diese Arbeit benötigt.
- Jeder Mentees muss eine Liste mit 5 Fähigkeiten aufstellen, die benötigt werden, um in diesem Beruf tätig zu sein. Zwei davon sollten zwischenmenschliche Fähigkeiten sein. - bis zu 1 Minute

(Sie können auch Ihre eigene Liste an Fähigkeiten, die man für diesen Beruf benötigt, aufstellen. Auch hier sollten 2 davon zwischenmenschliche Fähigkeiten sein.)

- Wenn die Listen erstellt sind, lassen Sie alle laut vorlesen.

(Notieren Sie sich selbst, welche Fähigkeiten öfter genannt werden, welche Fähigkeiten besonders interessant sind und welche Fähigkeiten nicht relevant sind.)

- Beginnen Sie die Diskussion mit der Fähigkeit, die von den Mentees am zahlreichsten vorgeschlagen wurde (oder einer Reihe ähnlicher Fähigkeiten). Nehmen Sie zu besagter Fähigkeit persönlich Bezug:

- Ist sie wirklich notwendig (a) oder handelt es sich um ein Stereotyp (b)?

-Wenn es sich um ein Stereotyp handelt (ist nicht ausschlaggebend, nur die Leute denken, dass es ein Stereotyp ist: es beinhaltet eine geschlechtsspezifische Voreingenommenheit), machen Sie dies deutlich.

i) Wenn es sich um eine für Ihre Arbeit entscheidende Fähigkeit handelt, erklären Sie zunächst, wie Sie diese erworben haben. Gehen Sie ins Detail – war es in der Schule, durch Hobbys, die Familie oder durch das Surfen im Internet?

² Angepasst von:

1. Handbook on good practice for mentoring activities. 2016. TRIGGER - Project title: TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research. Seveth Framework Programme - G.A. No. 611034. URL: http://triggerproject.eu/wp-content/uploads/2018/05/TRIGGER-D_3-5_Mentoring-Handbook-of-Best-Practice.pdf
2. Dennis, Jeffery P. 2010. "Gender Identification Exercise." Class Activity published in TRAILS: Teaching Resources and Innovations Library for Sociology. Originally published 2005 in Sociological Concepts and Gender, edited by M. C. Stalp. Washington DC: American Sociological Association. URL: <http://trails.asanet.org>
3. The Attracting Diversity Project run by Robert Gordon's University. URL: <https://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=2848>
4. One Size fits all: Enhancing Gender Dimension in Teaching. Science Learning Center of Science Center NEMO. European Institute for Gender Equality. URL: https://eige.europa.eu/sites/default/files/twist-onze_size_fits_all.pdf

ii) Wenn es sich bei dieser Fähigkeit um einen Stereotyp handelt, der eine geschlechtsspezifische Voreingenommenheit (männlich oder weiblich) enthält, sprechen Sie das Problem an. Wenn die Fähigkeit so etwas wie "gut im Umgang mit Menschen" ist, erklären Sie, dass nicht jedes Mädchen so ist und dass nicht jeder Junge so ist.

iii) Wenn die meistgenannte Fähigkeit für den Beruf nicht entscheidend ist, erklären Sie, was Ihrer Meinung nach nicht entscheidend ist und benennen Sie eine alternative Fähigkeit, die Sie für entscheidend halten, um erfolgreich in diesem Job zu sein. Wählen Sie eine aus und arbeiten Sie damit die Punkte ii) und iii) aus.

- Setzen Sie die Diskussion über die entscheidende Fähigkeit unter i) fort, indem Sie die Mentees fragen, ob sie Beispiele in anderen Berufen finden, in denen man solche Fähigkeiten benötigt?
- Setzen Sie die Diskussion über die Fähigkeit unter i) fort, indem Sie die Mentees dieses Mal fragen wie jemand, der diese Fähigkeit gar nicht besitzt (oder nur gering entwickelt hat), sie erlernen und weiterentwickeln kann?

-Machen Sie Vorschläge, wie diese Fähigkeit entwickelt werden kann.

-Beschreiben Sie, wie Sie diese Fähigkeit entwickelt haben.

Falls noch Zeit bleibt:

Fragen Sie die Mentees, ob Sie auf der Grundlage Ihres derzeitigen Jobs, Ihr damaliges Lieblingsfach in der Schule erraten können.

Aktivität 2: Arbeitsplätze und Fertigkeiten - Fächer und Fähigkeiten

Verwenden Sie die folgenden Fragen, um den Mentees auf einem Weg der Reflexion über die Fähigkeiten, die er in seinem bevorzugten Schulfach erlernt und darüber, wie diese im Zusammenhang mit IKT stehen, zu begleiten.

MENTORIN: Mein Lieblingsfach in der Schule war.....

Stellen Sie eine Verbindung zwischen dem Schulfach und ihrem derzeitigen Arbeitsgebiet her und beschreiben Sie, wie es sich mit dem Bereich der IKT verknüpfen lässt.

Zum Beispiel: "Meine liebsten Schulfächer waren Latein und Altgriechisch, weil ich die antiken Texte analysieren und Geschichten lesen konnte. In meinem heutigen Beruf kann ich diese Fähigkeiten der Analyse und Rekonstruktion der Bedeutung einsetzen, wenn ich die Logik von Website- und Software-Schnittstellen analysiere. Im Gespräch mit Mitmenschen sammle ich Informationen über ihre Bedürfnisse und entwerfe Geschichten über sie. Auf der Grundlage dieser Geschichten können meine KollegInnen

in der Programmierung Schnittstellen mit hoher Benutzerfreundlichkeit für die Nutzer erstellen.”

Zum Beispiel: “In der Schule hasste ich den Mathematikunterricht, obwohl ich nichts gegen die Mathematik an sich hatte. Ich fand es nur ein bisschen langweilig. Durch die Arbeit an meinem ersten freiwilligen Projekt mit einer Umwelt-NGO habe ich jedoch gelernt, wie wichtig es ist, einen Überblick über die Ressourcen zu behalten, damit das Projekt ein Erfolg wird. Also habe ich mich auf Controlling etc. spezialisiert.”

MENTORIN: Fragen Sie den Mentees: Was ist dein Lieblingsfach in der Schule und welche 2 Fähigkeiten hast du dadurch entwickelt? Welcher Beruf braucht solche Fähigkeiten? Diskussion ...

Aktivität 3: Einüben von sozialen Kompetenzen

MENTORIN: Bitten Sie die Mentees bis zu 5 soziale Kompetenzen zu nennen, an die sie sich erinnern (jede Mentee).

MENTORIN: Wählen Sie 3 bis 5 der genannten Fähigkeiten aus und führen Sie dazu ein Beispiel aus Ihrem Beruf/Arbeitsalltag/Karriere an, bei dem die Fähigkeit Ihnen geholfen hat eine Herausforderung zu meistern oder Erfolg zu haben

!! Vergessen Sie nicht zu erwähnen, dass soziale Kompetenzen, genauso wie fachliche Kompetenzen, nötig sind um Ihre Arbeit auszuüben. Wir wollen das Stereotyp, dass Frauen nur in sozialen Kompetenzen gut sind, nicht fördern. **!!**

Aktivität 4: Geschlechtsspezifische Rollen und Arbeitsplätze

Nutzen Sie diese Aktivität, wenn Sie ein persönliches Beispiel dafür geben können, wie es war, eine alleinstehende Frau in einer Gruppe von Männern zu sein, und wie Sie sich dabei gefühlt haben, indem Sie damit beginnen, die Geschlechterrollen zu erklären:

MENTORIN: Teilen Sie zwei Emoticons im Gruppenchat. Eines davon ist 🍷, das für STIMME ZU steht und das andere ist 🚫, das STIMME NICHT ZU ausdrücken soll.

Bitten Sie die Mentees über jede der Aussagen, welche Sie laut vorlesen werden (und kopiert im Chat), mit einem der beiden Emoticons abzustimmen. Es ist leichter mit den Mentees eine Diskussion über das Warum ihrer Abstimmung zu führen, nachdem diese mit den Emoticons abgestimmt haben.

Liste der Aussagen:

- Ich würde meine Mit-Schüler_Innen immer dabei unterstützen, die Schulfächer zu wählen, die sie wollen.

- Buben sind in Mathematik besser als Mädchen.
 - Der einzige Mann/die einzige Frau in einer Klasse zu sein, würde mich davon abhalten, das Fach zu wählen.
 - Mathematik ist wirklich schwierig.
 - Buben können mit Computern besser umgehen als Mädchen.
 - Die Leute sollten sich für Berufe entscheiden, in denen sie glauben gut zu sein und an denen sie interessiert sind.
- Beenden Sie diese Aktivität, indem Sie erklären, dass zwei der Aussagen einen expliziten Geschlechterstereotyp beinhalten, während andere eine Art Barriere für Mädchen darstellen, die ungefähr im Alter von 14 Jahren ihr Interesse an MINT-Fächern aufgrund von Gruppendruck zu verlieren scheinen. (UNESCO Bericht 2017)

Erklären Sie die Geschlechterrollen: Schon von klein auf haben wir eine klare Vorstellung von Geschlechterrollen, die Vorlieben, Verhaltensweisen und Entscheidungen beinhalten, die mit männlich oder weiblich sein verbunden werden. Wir passen uns diesen Rollen an und identifizieren uns mit ihnen. Diese Vorstellungen haben ihren Ausgangspunkt in allen möglichen Quellen – unseren Familien, den Medien, das was uns auf der Welt umgibt. Studien haben gezeigt, dass Eltern sogar mit kleinen Jungen und kleinen Mädchen unterschiedlich sprechen und dass unsere kulturellen Überzeugungen das, was für Männer oder Frauen als akzeptables Verhalten gilt, bestärken. Dazu gehört auch was wir tun, was wir mögen und wie wir uns verhalten.

.....**Fahren Sie mit Ihrer persönlichen Geschichte fort**, erwähnen Sie gegebenenfalls Mentorinnen oder andere Inspirationen, die Ihre Entscheidung in einem MINT-Fach tätig zu sein, in einer Zeit, in der es dort nicht viele Frauen gab, bestärkt hat. (Beispiele: inspirierende Lehrpersonen, Eltern, die sich beide für Wissenschaft interessieren, echte Probleme lösen wollen, echte Dinge machen können) ...

Aktivität 5: Satzanfänge: Traumkarriere

SATZANFANG: Wenn ich irgendwo auf der Welt, in einem beliebigen Beruf aufwachen könnte, würde ich als.....aufwachen

Es kann den Mentees helfen, sich bei der Teilnahme wohler zu fühlen, wenn Sie als Erste teilnehmen und die Frage beantworten. Dies wird auch für die Klarheit der Anweisungen sorgen und Verwirrung vermeiden. Erfahren Sie, was den Mentees auf dem Herzen liegt, indem Sie etwas über Sie selbst teilen.

- Laden Sie Ihren Mentees dazu ein, den Satzanfang zu vervollständigen.
- Nehmen Sie sich einen ruhigen Moment und erlauben Sie jedem in Ruhe über seine Antwort nachzudenken und diese aufzuschreiben
- Bitten Sie als nächstes die Mentees, den ganzen Satz laut vorzulesen.
- Basierend auf den Traumberuf, den der Mentees vorgeschlagen haben, sollten die Mentees und auch Sie selbst eine separate Liste mit 3 Fähigkeiten anfertigen, die eine Person in diesem Beruf haben sollte. Zwei davon sollten zwischenmenschliche Fähigkeiten sein.

MENTORIN: Fragen Sie die Mentees ob irgendeiner der genannten Berufe "geschlechtsspezifisch" ist (das bedeutet, dass der Beruf nur von einem Geschlecht ausgeübt werden kann, dass ein Geschlecht in dem Beruf besser ist, oder dass üblicherweise ein Geschlecht damit in Verbindung gebracht wird). Ist dieser Beruf weil bestimmte Fähigkeiten benötigt werden oder wegen eines Stereotyps geschlechtsspezifisch?

Hausaufgaben für die Mentees:

-Die Mentees sollten darüber nachdenken, wie sie die Fähigkeiten auf der Liste, **die sie noch nicht besitzen**, erwerben können.

Aktivität 6: Satzanfänge: Meister

SATZANFANG: Wenn ich mir eine Fähigkeit aussuchen könnte, die ich plötzlich beherrschen könnte, wäre dies ...

Es kann die Mentees helfen, sich bei der Teilnahme wohler zu fühlen, wenn Sie als Erste teilnehmen und den Satz vervollständigen. Dies wird auch für die Klarheit der Anweisungen sorgen und Verwirrung vermeiden. Erfahren Sie, was den Mentees auf dem Herzen liegt, indem Sie etwas über Sie selbst teilen.

- Laden Sie Ihren Mentees ein, den Satzanfang zu vervollständigen. Sie selbst müssen dasselbe tun.
- Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, damit jeder über die Antwort nachdenken und diese niederschreiben kann.

- Beginnen Sie damit, Ihren ausgefüllten Satz laut vorzulesen. Erklären Sie, warum Sie genau diese Fähigkeit gewählt haben.
- Bitten Sie als nächstes die Mentees den vollständigen Satz laut vorzulesen. Mentees sollten erklären, warum die gewählte Fähigkeit wichtig ist.
- Nun bitten Sie die Mentees darüber nachzudenken, wie man lernt diese Fähigkeit im echten Leben auszubauen. Wenn Sie Zeit haben, helfen Sie mit Vorschlägen, wie sie diese Fertigkeit entwickeln können.

MENTORIN: Beenden Sie den Satz bitte mit einer Fähigkeit, die Sie in Ihrem Job benötigen. Das bedeutet nicht, dass Sie die Fähigkeit nicht besitzen, es kann bedeuten, dass Sie diese Fähigkeit immer noch entwickeln können (was eigentlich immer der Fall ist, denn niemand ist perfekt).

Literatur

1. Bond, Bradley J. 2016. Fairy Godmothers > Robots: The Influence of Televised Gender Stereotypes and CounterStereotypes on Girls' Perceptions of STEM. In *Bulletin of Science, Technology & Society* 36 (2): 91-7.
2. Dasgupta, Nilanjana and Jane G. Stout. 2014. Girls and Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: STEMing the Tide and Broadening Participation in STEM Careers. In *Policy Insight from Behaviour and Brain Science*, 21-9.
3. EU Committee of the Regions. 2019. Strengthening STEAM education in the EU. Available at: <https://cor.europa.eu/en/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-6435-2018>.
4. Kim, Ann Y., Gale M. Sinatra and Viviane Seyranian. 2018. Developing a STEM Identity Among Young Women: A Social Identity Perspective. *Review of Educational Research* 88 (4): 589-625.
5. Microsoft Corporation. 2017. Why Europe's girls aren't studying STEM. Available at: <https://11defebrero.files.wordpress.com/2017/02/microsoft-girls-in-stem.pdf>.
6. O'Brien, Laurie T. , Aline Hitti, EmilyShaffer, Amanda R. Van Camp, Donata Henry and Patricia N. Gilbert. 2016. Improving Girls' Sense of Fit in Science: Increasing the Impact of Role Models. In *Social Psychological and Personality Science* 8(3): 301-9.
7. Spieler, Bernardette, Libora Oates-Indruchova, Wolfgang Slany. 2019. Female Teenagers in Computer Science Education: Understanding Stereotypes, Negative Impacts, and Positive Motivation. In peer review –arxiv. Available at: <https://arxiv.org/abs/1903.01190>
8. UNESCO. 2017. Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM). Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>.