

Sabine Zauchner-Studnicka,
Michaela Gindl, Kathrin Permoser &
Evelyn Süss-Stepancik

BE
MENT

Reverse- Mentoring an Schulen

Hintergründe und
Implementierungs-
möglichkeiten

Zitieren als: Sabine Zauchner-Studnicka, Michaela Gindl, Kathrin Permoser & Evelyn Süß-Stepancik (2017). Reverse-Mentoring an Schulen: Hintergründe und Implementierungsmöglichkeiten. MOVES-Zentrum für Gender und Diversität: Wien.

Download unter: www.re-ment.at/materialien

Design: studio d*lux, Sylvia Kostenzer

Inhaltsverzeichnis

4	1. Einleitung
6	2. Reverse-Mentoring
11	3. Umsetzung an Schulen
11	3.1 Voraussetzungen
14	3.2 Umsetzungsphasen
20	4. Materialien zur Umsetzung
20	4.1 Kurzinformation für Mentor_innen
21	4.2 Kurzinformation für Mentees
21	4.3 Coaching-Tools für Ressourcenarbeit
22	4.3.1 Boden-Anker
22	4.3.2 Tree of Life
23	4.3.3 Mentoring-Profil für Mentor_innen
25	4.3.4 Zirkuläre Fragen
28	4.4 Mentoring-Profil für Mentees
29	4.5 Mentoring-Vereinbarung für Tandems
30	4.6 Teilnahme-Urkunden
30	4.6.1 Mentor_in
31	4.6.2 Mentee
32	5. Literatur
35	Glossar

1. Einleitung

Die vorliegende Broschüre stellt die Erfahrungen und Evaluationsergebnisse des Projektes „re-ment - Reverse-Mentoring als Möglichkeit der Dekonstruktion von Gender-Stereotypen in der IT“¹ dar, das im Schuljahr 2016/17 erstmalig im deutschsprachigen Raum Reverse-Mentoring an Schulen praktisch erprobt und evaluiert hat. Reverse-Mentoring ist eine Spezialform des klassischen Mentorings und stellt dieses „auf den Kopf“. Für re-ment bedeutete das konkret, dass Schülerinnen in diesem Projekt die Rolle von IT- Mentorinnen für Lehrer_innen und andere Erwachsene (Mentees) übernommen haben.

Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Segregation im Bereich der Informationstechnologien (IT) ist Reverse-Mentoring eine innovative Herangehensweise, um die Chancengleichheit von jungen Frauen in diesem Bereich zu fördern:

Durch die Umkehrung der Mentoring-Beziehung kann die Perspektive gewechselt werden, indem nicht auf die vermeintlichen Defizite der Schülerinnen fokussiert wird, sondern ihre zweifelsfrei vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen in der IT in den Vordergrund gestellt werden.

Reverse-Mentoring ist ein innovatives Bildungsmodell, das auf einem lösungs- und ressourcenorientierten Ansatz aufbaut. Es ist ein effizientes Konzept, Chancengleichheit in der IT zu fördern.

Die umfassenden Evaluierungen der Projektdurchführung haben gezeigt, dass junge Frauen im Alter von 15 bis 18 Jahren ihre Rolle als IT-Mentorin für Lehrende und die Elterngeneration gekonnt übernommen haben. Es haben nicht nur die Mentees von re-ment profitiert, indem sie von ihren Mentorinnen bei einer Vielzahl unterschiedlicher Computer- und Internetaktivitäten unterstützt wurden, auch die Mentorinnen erleben sich nach dem Programm als technisch kompetenter. Beide Gruppen geben an, dass sie jetzt spielerischer mit Technologie umgehen. Re-ment hatte zudem auch positive Effekte auf einer persönlich-sozialen Ebene, die Schülerinnen schätzen sich beispielsweise als kontaktfähiger ein und stellen fest, dass sich ihre Kooperationsfähigkeit durch das Projekt gesteigert hat.

Diese Broschüre beschreibt die wesentlichen Aspekte, die für eine erfolgreiche Durchführung eines Reverse-Mentoring Projektes an Schulen erforderlich sind.

Diese Broschüre richtet sich an IT-Lehrer_innen, Lehrende im MINT-Bereich und der Berufsorientierung, sowie an alle weiteren Fachlehrkräfte, die sich grundsätzlich für Mentoring und Reverse-Mentoring interessieren. Sie zielt darauf ab, alle Hintergrundinformationen und Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung eines Reverse-Mentoring-Programms an der eigenen Schule sowohl kompakt als auch ausreichend umfassend zu vermitteln.

Gleichzeitig dürfen wir Sie auf das Weiterbildungsangebot an der Pädagogischen Hochschule aufmerksam machen, das ab WS 2017/2018 allen Interessierten zur Verfügung steht. Das Seminar bietet Ihnen ein individuell abgestimmtes (Blended-Learning)-Training zum Hintergrund, zur Umsetzung und zu Maßnahmen der Qualitätssicherung von Reverse-Mentoring an Schulen².

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Sollten Sie Bedarf an individueller Unterstützung für die Entwicklung eines Reverse-Mentoring Projekts an Ihrer Schule haben, freuen wir uns auf Ihre Teilnahme am Weiterbildungsangebot der PH NÖ

**Sabine Zauchner-Studnicka
und Michaela Gindl (MOVES)
Kathrin Permoser und
Evelyn Süß-Stepancik (PH NÖ)**

Wir bedanken uns herzlich bei den Direktionen, den Mentorinnen und Mentees und den koordinierenden Lehrer_innen des BRG Gröhrmühlgasse/Wiener Neustadt, BG und BRG Keimgasse/Mödling, BG und BRG Purkersdorf und den Hertha-Firnberg-Schulen für Wirtschaft und Tourismus/Wien 22, ohne deren uneingeschränkte Unterstützung die Durchführung des Reverse-Mentoring-Programms nicht möglich gewesen wäre.

1/ Re-ment wurde von MOVES-Zentrum für Gender und Diversität (www.moves.cc) koordiniert, gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich (www.ph-noe.ac.at) durchgeführt und vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie im Rahmen der 4. Ausschreibung Talente – FEMtech finanziell gefördert.

2/ Anmeldung unter: <https://www.ph-online.ac.at/ph-noe/wbLv.wbShowLVDetail?pStpSpNr=215734&pSpracheNr=1>

2. Reverse-Mentoring

... Schon einmal einen Blog für die Schule erstellt? Schon einmal an einem Video-Analyse-Tool für den Sportunterricht gearbeitet? Fotos bearbeitet? Wie wäre es mit einer automatischen Notentabelle? Wie kann ich Padlets gestalten und / oder zusammenfügen? Was bietet mir Word für die Gestaltung der Einladung zum Schulfest? ...

Diese und viele andere Aktivitäten haben die Mentoring-Tandems in re-ment gemeinsam bearbeitet. Es handelt sich dabei um Beispiele für technologische Herausforderungen, die sich für Lehrer_innen konkret im Zeitraum des Programms gestellt haben und bei deren Lösung sie von Schülerinnen unterstützt wurden. Eine solche Liste würde an anderen Schulen oder zu einem anderen Zeitpunkt vielleicht ähnlich sein oder sich aber auch völlig unterscheiden. Es könnte darum gehen, Grundkenntnisse in HTML, CSS, PHP zu erwerben, sich mit den Nutzungsmöglichkeiten von Sozialen Medien auseinanderzusetzen oder auch Computereinstellungen zu bearbeiten bzw. einfach ein Ordnersystem am Computer festzulegen – all diese Angebote wurden von den Schülerinnen in re-ment auch gemacht. Darin zeigt sich die große Vielfalt der IT-Kompetenzen der Schülerinnen, auf



deren Basis ganz individualisiert auf Lernbedarfe von Mentees eingegangen werden kann, was Reverse-Mentoring als didaktische Methode ganz spezifisch auszeichnet.

Reverse-Mentoring hat seine Wurzeln im „klassischen“ Mentoring und dessen Weiterentwicklungen, die sich stark in Richtung reziproker/wechselseitiger Ansätze bewegen. Es wird als eine Sonderform des

klassischen Mentoring angesehen. Der Begriff Mentoring geht auf die Antike zurück und hat seinen Ursprung in der Odyssee. Er bezieht sich darauf, dass Odysseus, als er in den Krieg gegen Troja zog, seinen Sohn Telemach in die Obhut seines Freundes Mentor gab und ihn bat, sich um Telemachs Erziehung zu kümmern. Mentor war mehr als ein Erzieher – er war ein Beschützer, kluger Berater und väterlicher Freund und dadurch, dass Pallas Athene – die Göttin der Weisheit – immer wieder die Rolle von Mentor annahm, ergibt sich ein buntes Bild, das Mentoring auch heute noch sehr gut beschreibt (Sander, Ebach, & Endepohls-Ulpe, 2010; Ziegler, 2009): Es ist damit eine länger andauernde Förderbeziehung zwischen einer erfahrenen und einer weniger erfahrenen Person gemeint.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Mentoring-Konzepten begann in den achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts. Hier ist insbesondere die US-Amerikanische Wirtschaftsprofessorin Kathy Kram (1983) zu nennen, deren Artikel „Phases of mentor relationship“ aktuell immer noch zu den am häufigsten zitierten Publikationen zählt (Ziegler, 2009, S. 12). Sie stellt mit ihren Überlegungen hierarchische Umsetzungen – „Apprenticeship“-Modelle – von Mentoring stark in Frage (Dobrow, Chandler, Wendy Murphy, & Kram, 2012; Kram, 1985) und bereitet so den Weg für ein Verständnis von Mentoring, das auf Wechselseitigkeit und gegenseitigem Respekt beruht. Mit dem Ansatz eines „Entwicklungsnetzwerks“, in das alle Beteiligten integriert sind, stellt die Autorin die Lernerfahrungen nicht nur der Mentees, sondern auch der Mentorinnen in das

Zentrum. So spricht auch Zachary (2012; zit. nach Searby, 2014, S. 256) von einer Lernpartnerschaft, die einen Gewinn für beide Gruppen bedeutet.

Reverse-Mentoring ist ein Konzept, das durch Wechselseitigkeit geprägt ist: In einem Entwicklungsnetzwerk profitieren nicht nur Mentees, auch Mentor_innen verbessern ihre IT-Kompetenzen und entwickeln ihre sozialen Fähigkeiten weiter.

Das trifft ganz besonders auch für Reverse-Mentoring zu, das häufig im Unternehmenskontext angewandt wird und hierarchische Vorstellungen alleine durch die Umkehrung der Rollen per se herausfordert: Eine weniger erfahrene Person mit einer spezifischen Kompetenz in einem Bereich fungiert als Mentor_in für erfahrenere Kolleg_innen (Mentees). In der Regel sind es IT-Kompetenzen, die weitergegeben werden, wie auch im ersten formalen Reverse-Mentoring-Projekt im Unternehmensbereich, das von General Electric, einem US-Amerikanischen Großunternehmen, durchgeführt wurde. Es zielte darauf ab, dem Top-Management des Unternehmens Internetkenntnisse zu vermitteln: 500 ManagerInnen wurden angewiesen, sich eine/n Mentor_in zu suchen, die/der in der Lage war ihnen Internetkenntnisse zu vermitteln. Das Programm wurde implementiert, nachdem der CEO Jack Welch selbst sehr positive Lernerfahrungen als Mentee eines jüngeren, technikaffinen Mitarbeiters gemacht hatte. Andere Großunternehmen wie Procter & Gamble, Unilever, Dell, Time Warner oder Deloitte & Touche folgten. Während also langjährige Mitarbeiter_innen aktuellste

IT-Kompetenzen vermittelt bekommen, profitieren die Mentor_innen von der Erfahrung und den Netzwerken der Mentees. Zudem verbessert sich durch derartige Programme das intergenerationale Verhältnis, indem Mentorinnen und Mentees einen Einblick in die Lebenswelt der jeweilig anderen Gruppe bekommen (Giddens & Phillips, 2009; Zauchner-Studnicka, 2016).

Reverse-Mentoring wurde bisher vorwiegend im unternehmerischen Kontext durchgeführt und bezeichnet einen Prozess, bei dem eine weniger erfahrene Person mit einer spezifischen Kompetenz in einem Bereich als Mentor_in für ihre erfahreneren Kolleg_innen (Mentees) fungiert.

Obwohl Reverse-Mentoring auch ein hohes Potential für den Einsatz in Bildungskontexten zugesprochen wird, sind Umsetzungen an Schulen sehr selten und wenn überhaupt nur im internationalen Raum zu finden. In den USA läuft das GenYes-Projekt bereits viele Jahre erfolgreich („Generation Yes“; www.genyes.org). GenYes hat eine kommerzielle Basis und baut darauf auf, dass Studierende und auch Schüler_innen für Online-Helpdesk-Funktionen ausgebildet werden, um das Schulmanagement, Lehrende und auch Studierende bei technologischen Fragen im Schulkontext zu beraten. Im Unterschied zum GenYes-Projekt boten Schüler_innen beim neuseeländischen Projekt „Kaiawhina“ (vgl. Peterson, 2012) Unterstützung direkt in den laufenden Unterrichtsstunden, wenn Probleme auftraten. Diese Hilfestellungen von Schüler_innen wurden von den

Lehrenden als sehr positiv wahrgenommen und sie geben an, dass sich ihre IT-Kompetenzen gesteigert haben.

Ebensolche Erfahrungen haben wir auch in der Umsetzung und Evaluierung (Zauchner-Studnicka, 2017b) von Reverse-Mentoring an den vier Partnerschulen gemacht, die Mentees schilderten durchwegs, dass sie positive Lernerfahrungen in der IT gemacht haben:

Und ich bin ja so begeistert, weil wenn mir das einmal erklärt wird dann haben wir es noch in der gleichen Stunde am Schluss schnell wiederholt, eigentlich nur kurz, für mich in kurzer Zeit in einer Einheit. Und jetzt nach 2 Monaten kann ich es noch immer. Und das ist das, was mich so freut (1HF18)

Mhm, man verliert die Scheu. Man traut sich mehr, ja. (2WN9)

Darüber hinaus wurden die Mentorinnen von ihren Mentees überwiegend sehr positiv wahrgenommen.

Aber es war, ich muss sagen das ist wahrscheinlich auch also die A., die (...) ist da auch eine herausragende Persönlichkeit glaube ich, ja, weil die ist mir dann im Laufe der Zeit gar nicht mehr wie eine Schülerin vorgekommen, sondern wie fast eine gleichwertige Partnerin. Ich musste mir immer wieder in Erinnerung rufen, dass das Mädchen jetzt erst 15 höchstens 16 Jahre alt ist (...) (2P2)

Gerade ein derart respektvoller Umgang miteinander stellt ein wesentliches Element

einer gelungenen Reverse-Mentoring Beziehung dar, die damit auch das Potential hat, das Verständnis der Generationen füreinander zu stärken. Es geht um Wechselseitigkeit der Beziehung zwischen Mentorinnen und Mentees.

Die Schülerinnen haben als Mentorinnen wichtige Lernerfahrungen in Bezug auf ihr technisches Selbstkonzept gemacht. Nicht nur, dass sie einen IT-Lehrprozess eigenverantwortlich über ein gesamtes Semester durchgeführt haben und alle möglichen Herausforderungen gemeistert haben, sie erleben sich nach der Umsetzung von re-ment als technisch kompetenter, selbstwirksamer und gehen spielerischer mit Technologie um. Sie schätzen ihre Technikangst geringer ein als vor der Teilnahme an re-ment. Außerdem geben sie an, dass sich ihre Kontaktfähigkeit verbesserte und sich ihre Kooperationsfähigkeit gesteigert hat. Es ist auch durchaus erwähnenswert, dass alle Mentorinnen in der Nacherhebung der Meinung sind, ein Projekt wie re-ment sollte auch an anderen Schulen stattfinden.

Videos, oder irgendwas durchgelesen, was ich halt machen kann in der nächsten Stunde. Ja, das war echt cool, ich habe so ein paar Sachen rausgefunden, die ich vorher nicht gewusst habe. Das konnte ich dann weitergeben, dann habe ich mehr gewusst und sie hat auch mehr gewusst. (P10)

Viele Mentorinnen berichten auch davon, wie sie ihrer Rolle als Mentorin ausgefüllt haben:

Ja, ja habe ich auch, also einerseits eben auch Geduld und ja eben auch noch versuchen die Erklärungen, (...), bildhafter zu ge-

stalten, zu versuchen möglichst viel Bezug in die Realität zu nehmen. Und bestimmte Themen also nicht nur an einem Computer zu erklären, sondern mit etwas, das ihm vielleicht eher vertrauter war und deswegen das transferieren kann. (K10)

Umsetzungen im internationalen Bereich und durch das Projekt re-ment zeigen das hohe Potential auf, das Reverse-Mentoring im IT-Bereich für Mentor_innen (Schüler_innen) und Mentees (Lehrende) hat.

Für die Durchführung von re-ment an vier Österreichischen Schulen wurde aber noch ein weiteres wesentliches Potential von Reverse-Mentoring mit einbezogen und zwar die Möglichkeiten, die sich durch einen solchen Ansatz für einen Perspektivenwechsel in der Chancengleichheit von Mädchen und jungen Frauen in der Technik, ergeben. Denn gerade Berufe in der IT bieten beste Karrierechancen und sind von Unternehmen und anderen Organisationen nachgefragt. Allerdings besteht immer noch ein großes Missverhältnis zwischen den Geschlechtern in diesem Bereich (European Commission, 2013), so zeigen aktuelle Daten des European Institute for Gender Equality (EIGE, 2016), dass die Anzahl weiblicher IT-Expertinnen innerhalb der EU28 bei 18,1 Prozent liegt, der Prozentsatz von männlichen IT-Experten ist also mit 81,9 Prozent knapp viermal so groß. Wenn nun Schülerinnen die Rolle von Mentorinnen für Lehrer_innen annehmen, wird nicht auf Gender-Stereotype Bezug genommen, sondern auf die zweifellos vorhandenen Kompetenzen von Schülerinnen bzw. jungen Frauen in der IT.

So geht es nicht nur um eine Erweiterung der technologischen und sozialen Kompetenzen der Mentorinnen und Mentees, sondern weitergedacht auch darum, einen Weg zur Dekonstruktion von Gender Stereotypen in der IT aufzuzeigen: Denn wenn junge Frauen ihren Lehrer_innen wie oben beschrieben kompetent zeigen, wie die Office-Programme in ihrem gesamten Umfang für die Schule genützt werden können, welche Möglichkeiten soziale Medien für sichere und rasche Kommunikationswege bieten, wie ein Blog erstellt werden kann u.v.m, dann kann sich ein verändertes, geschlechtergerechteres Bild von Technologie entwickeln.

Reverse-Mentoring bietet eine neue Perspektive in der Gender- und Technologiedebatte, indem es nicht auf die vermeintlichen Defizite von Schülerinnen in der IT fokussiert, sondern auf deren zweifellos vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen.

Die im nächsten Kapitel dargestellten Möglichkeiten zur Umsetzung von Reverse-Mentoring an Schulen basieren auf den geschilderten Überlegungen, den Erfahrungen des Projektteams und umfassenden quantitativen und qualitativen Evaluierungen des re-ment-Projekts. So ist es möglich, ein Konzept vorzustellen, das bereits im schulischen Alltag erprobt wurde und sowohl das Feedback der Mentorinnen, Mentees, der koordinierenden Lehrer_innen als auch der für die Vorbereitung der Mentorinnen eingesetzten Coaches aufnimmt. Die folgende Definition von Reverse-Men-

toring bietet den Ausgangspunkt für die weiteren Überlegungen.

„Reverse-Mentoring bezeichnet eine zeitlich relativ stabile Entwicklungspartnerschaft zwischen ExpertInnen in einem spezifischen Fachgebiet, die über weniger Berufs- und Lebenserfahrung verfügen (MentorInnen), und NovizInnen, die diese Kompetenz bzw. dieses Fachwissen erwerben möchten und über mehr Berufs- und Lebenserfahrung verfügen (Mentees). Sie ist durch gegenseitigen Respekt gekennzeichnet, ihr Ziel ist die Förderung des Lernens und der Entwicklung sowie das Vorankommen beider Gruppen und kann in direkter Kommunikation mit den Gruppenmitgliedern und/oder technologisch unterstützt erfolgen.“ (Zauchner-Studnicka, 2016, S. 50; 2017a, S. 550)

3. Umsetzung an Schulen

3.1 Voraussetzungen



Wie man sich kennenlernt, das ist eine ganz, eine ganz subtile Sache und so ein bisschen unsicher – so mit dem neuen Projekt halt – wie ein neuer Sprössling und wenn man das halt plant (...), also wenn man das aufbaut auf gegenseitigem Respekt, und die neue ungewohnte Beziehung, die man ja so nicht kennt, behandelt mit Motivation und Freude und auch Verständnis füreinander aufbringt und gut kommuniziert (...) dann, ja sollte das ein Baum werden mit dem Lernerfolg, ja. (H1)

Abbildung 1: „Mentoring-Prozess“; © re-ment Mentorin Selma Köhler, 2017

In der Beschreibung ihres Plakats (vgl. Abbildung 1), das von der Mentorin Selma Köhler im Zuge der Evaluation erstellt wurde, werden von ihr ganz wesentliche Grundvoraussetzungen für ein erfolgreiches Reverse-Mentoring genannt. Sie betont insbesondere die zwischenmenschlichen Aspekte des gegenseitigen Respekts und eines gegenseitigen Verständnisses. Wenn dann auch noch Motivation und Freude (Gießkanne) von beiden Seiten dazukommen, kann Kommunikation in einem Projekt, das auf beiderseitiges Wachstum – symbolisiert durch die Pflanze – ausgerichtet ist, gelingen. Das wiederum beeinflusst den Beziehungsaufbau, der einen der wichtigsten Qualitätsfaktoren für Mentoring (Ziegler, 2009) darstellt.

Denn Reverse-Mentoring funktioniert, wenn diese Grundhaltung, dieses Wohlwollen und Vertrauen von beiden Seiten gegeben ist. Anleihen könnten dabei in Feldern wie dem systemisch-konstruktivistischen Coaching genommen werden, für das die Haltung und das Menschenbild von großer Bedeutung sind. Hier wird davon ausgegangen, dass Menschen die Kompetenz und die Ressourcen für die eigenständige Lösung ihrer Probleme immer schon haben. Es gibt keine Definitionsmacht der Wirklichkeit, weil in einem solcherart konstruktivistischen Ansatz jede_r eine eigene Weltsicht einnimmt. Die im beratenden Kontext Beteiligten sind somit gleichberechtigt im Hinblick auf deren Konstruktion der Realität und nehmen die Welt des Gegenübers respektvoll wahr (Hargens, 2011a, 2011b).

Reverse-Mentoring zeichnet sich durch eine Haltung aus, die andere respektvoll und wohlwollend wahrnimmt. Die Methode ist auf eine positive und gleichwertige Beziehung zwischen Mentor_innen und Mentees angewiesen.

Reverse-Mentoring, wie es hier vorgestellt wird, basiert auf der Idee eines Entwicklungsnetzwerks (Dobrow, Chandler, Murphy, & Kram, 2012; Higgins & Kram, 2001), das Mentor_innen und Mentees miteinander verbindet. Die Empfehlung, Reverse-Mentoring in der Gruppe zu organisieren, nimmt nicht nur diese Idee auf, sondern reagiert auch auf die Evaluationsergebnisse insbesondere der koordinierenden Lehrer_innen des re-ment Projekts. Das Zeitbudget wurde von vielen Seiten als kritisch angesehen: Hätten die Mentorinnen an den Partnerschulen nicht mit größtem Engagement und höchster Motivation ihre Rollen ausgefüllt, wäre re-ment niemals so erfolgreich gewesen. Die Schülerinnen haben ihre Treffen nach der Schule oder in Freistunden abgehalten und ihre fachlichen und didaktischen Vorbereitungen für die ca. einstündigen Einheiten in ihrer Freizeit gemacht. So war das Projekt zwar an Schulen angesiedelt, allerdings nicht in den Schulalltag integriert. Eine Form der Integration – beispielsweise über eine unverbindliche Übung – sollte also jedenfalls erfolgen: Reverse-Mentoring an Schulen bedeutet diesen Ansatz in und für Schulen zu nützen. Ein Freigegegenstand kann über ein Schuljahr den Rahmen für die wesentlichen Phasen (Vorbereitung, Durchführung, Abschluss) von Reverse-Mentoring bilden.

Eine Gruppe hat den Vorteil, dass der zeitliche Aufwand für Lehrer_innen und Mentorinnen abschätzbar ist, die Treffen der Mentoring-Tandems gut planbar sind und sich Mentorinnen gegenseitig aushelfen können (z.B. bei Erkrankungen, hoher schulischer Arbeitsbelastung). Sie können sich auch fachlich austauschen (Wie erstelle ich am besten einen Blog?) und persönlich voneinander profitieren (Wie gelingt es mir, den Inhalt so aufzubereiten, dass er nachhaltig gelernt werden kann?): Im Netzwerk findet sich die Antwort auf eine schwierige Frage leichter. Das Netzwerk bietet so für die Mentees ein breiteres „Angebot“ an Personen und Ressourcen, einen höheren Diversitätsfaktor (vgl. Higgings & Kram, 2001). Wenn das schließlich noch digital unterstützt wird, kann die schwierige Frage auch noch rasch beantwortet werden, ohne dass es erforderlich ist, auf die nächste Unterrichtsstunde zu warten, in der sich die Gruppe wieder persönlich trifft. Und davon, dass Jugendliche die Applikation kennen, mit der sie sich mobil mit ihren Kolleg_innen austauschen möchten, ist auszugehen. Die Vorteile der Gruppe sind also zahlreich, sinnvoll erscheint es, Gruppenansatz und/oder Tandem-Modell ergänzend zu nutzen. Konkret könnten allgemeine Einführungen (z.B. Office-Grundlagen, Einführung in das Schul-Netzwerk, Moodle-Kurs erstellen etc.) über Seminare als Gruppenangebot durchgeführt werden. In der Folge können Mentoring-Tandems spezifische Anwendungen und individuelle Themen bearbeiten.

Setzen Sie einen Gruppenansatz – zum Beispiel über eine unverbindliche Übung – für die

Realisierung von Reverse-Mentoring an Ihrer Schule ein. Die Mentor_innen können in ihren Mentoring-Beziehungen auf vielen Ebenen davon profitieren.

Um einen derart „umgekehrten“ Lehransatz an der Schule umzusetzen, ist eine offene Kultur erforderlich sowie Wertvorstellungen, die es erlauben, Hierarchie zumindest zeitweise in Frage zu stellen und die Perspektive auf ein gleichberechtigtes Miteinander im Lernprozess lenken. Gleichberechtigung ist auch das Stichwort dafür, dass in der großen Entwicklungsaufgabe von Jugendlichen – der Entscheidung für einen Beruf – geschlechterspezifische Stereotype immer noch eine sehr große Rolle spielen. Diese müssen sich aber mit ihren tatsächlichen Interessen gar nicht decken (Luttenberger, Ertl, & Paechter, 2016). Reverse-Mentoring kann einen Beitrag dazu leisten, berufliche Genderstereotype in der IT zu dekonstruieren und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Wenn sich diese grundlegenden Aspekte in die Wertvorstellungen der Schule integrieren lassen, steht einer erfolgreichen Umsetzung von Reverse-Mentoring nichts im Wege. Wir wissen nicht nur aus der Literatur, sondern auch aus den Umsetzungen an unseren Partnerschulen, dass die Unterstützung durch die höchste Ebene – die Direktion – den Unterschied macht: Ist der/die Direktor_in überzeugt, dann überträgt sich diese positive Haltung dem Programm gegenüber auch auf das Lehrer_innenteam. Es ist ja nicht alleine, dass die Schülerinnen ihr technisches Selbstkonzept verbessern bzw. ihre Persönlichkeit

entwickeln und damit noch besser auf ihre Zukunft in einer digitalen Welt vorbereitet werden. Oder, dass die Lehrer_innen über diese interne Form der Personalentwicklung ihre IT-Kenntnisse nachhaltig durch die (individuelle) Betreuung ihrer Mentorinnen erweitern und sicherer im alltäglichen Umgang mit Technologien im Unterricht werden. Die Durchführung von Reverse-Mentoring untermauert auch die Ausbildungsqualität der eigenen Schule, die Innovationsfähigkeit und Gendergerechtigkeit im Bereich MINT.

Eine offene Kultur und Wertvorstellungen eines gleichberechtigten Miteinanders gepaart mit entschiedener Unterstützung der Direktion ermöglichen einen Gewinn von Reverse-Mentoring sowohl für Mentorinnen und Mentees als auch für die Schule.

Wie bereits betont, wurde das re-ment Projekt als Mädchenförderungsprojekt konzipiert, das sich vor dem Hintergrund der genderspezifischen Segregation im Berufsfeld der IT dezidiert an Schülerinnen wendet. Idealer Weise bleibt es auch ein solches. Im regulären Unterricht werden sich aber sicher auch Schüler dafür interessieren, die Rolle eines Mentors zu übernehmen. Nicht nur in einem solchen Fall, aber doch ganz besonders hier, ist neben den didaktischen Kompetenzen des/der anleitenden Lehrer_in Genderkompetenz (vgl. Glossar) ein wichtiger Aspekt. Die Einfluss- bzw. Bedingungsfaktoren für das geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Berufswahlverhalten in der IT bzw. in technischen Berufsfeldern sind

gut dokumentiert und reichen von unzureichender Berufsinformation, fehlenden weiblichen Rollenvorbildern, der erschwerten Situation von Frauen in männlich geprägten Berufsfeldern bis hin zu einem geringeren Vertrauen von Mädchen in die eigenen technischen Fähigkeiten. Sich der besonderen Rolle bewusst zu sein, die hier auch Schule und Unterricht spielen, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung eines derartigen Projekts. Das Interesse von Schülerinnen für die Arbeit mit Computern nimmt im Schulverlauf ab, ein Hinweis darauf, dass mit zunehmendem Alter gesellschaftliche Genderstereotype die Einstellung von Mädchen zur Technologie bestimmen. Sie beginnen, männlich konnotierte Unterrichtsfächer wie Informatik, Mathematik oder Physik beispielsweise als weniger relevant für die eigene Identitätsentwicklung zu empfinden (Schwarze, 2010). Sainz et al. (2012) stellen fest, dass Lehrer_innen und Eltern häufig Stereotype im Hinblick auf die IT vertreten, sich ihres Einflusses auf die Berufswahl ihrer Schüler_innen bzw. Kinder zum Teil aber nicht bewusst sind. Mädchen und junge Frauen werden beispielsweise sowohl von Eltern und Lehrer_innen als auch von den eigenen Peers weniger ermutigt, einen schulischen bzw. beruflichen Weg in Richtung IT einzuschlagen (vgl. Miliszewska & Moore, 2010; Sainz, 2011; Sanders, 2005).

Das bedeutet für Reverse-Mentoring an der Schule eine umfassende Reflexion des eigenen Verständnisses von Genderaspekten im Feld der IT, der eigenen Konstruktionen. Vereinfacht gesagt kommt es dann zu Dekonstruktionen, wenn die Bedeutungen eines Begriffs in Frage gestellt werden, es

mit Hilfe von Irritationen zu Veränderungen kommt (Feustel, 2015). Ein Beispiel dafür könnte sein, dass das re-ment-Projekt gezeigt hat, dass gerade Mädchen bzw. junge Frauen für einen Beruf in der IT besonders geeignet sind, weil sie neben den Fachkompetenzen in hohem Ausmaß soziale und persönliche Kompetenzen mitbringen. Denn aktuelle Berufsbilder in der IT haben schon lange nichts mehr mit dem Bild eines männlichen, isoliert arbeitenden „Nerds“ zu tun. Es ist aber auch erforderlich, in der Umsetzung besonders hohe Aufmerksamkeit auf die Gruppenprozesse zu legen: Wer übernimmt welche Aufgabe? Wer steht im Zentrum? Wem werden welche Kompetenzen zugeschrieben? Geben die Mentoring-Profile (vgl. unten) die tatsächlichen Kompetenzen der Mentorin bzw. des Mentors wieder? Wer präsentiert bei den Seminaren? Wer berichtet bei der Abschlussfeier (siehe unten)? u.v.m. Eine kontinuierliche Reflexion dieser Fragen erleichtert die Orientierung an Chancengleichheit und stellt sich einer möglichen (weiteren) Konstruktion von Stereotypen entgegen.

Konzipiert als Mädchenförderungsprojekt liegt der Fokus des vorliegenden Reverse-Mentoring Modells auch weiterhin auf Schülerinnen. Eine Integration beider Geschlechter erfordert hohe Genderkompetenz des/der anleitenden Lehrer_in, um eine (weitere) Konstruktion von Stereotypen zu vermeiden.

3.2 Umsetzungsphasen

Das vorliegende Reverse-Mentoring-Programm ist für den Zeitraum von einem Schuljahr angelegt. Es wird über eine unverbindliche Übung angeboten und richtet sich idealer Weise an Jugendliche der Sekundarstufe II (Schulstufe 9 bis 11 an AHS bzw. 10-12 an BHS). Das Modell baut auf einer intensiven Vorbereitungsphase auf, beschreibt die Durchführung und nimmt Bezug auf die Gestaltung eines entsprechenden Projektabschlusses. Es wendet sich konkret an Lehrer_innen, die sich dazu entschlossen haben, Reverse-Mentoring an ihrer Schule einzuführen. Alle Materialien zur Umsetzung stehen kostenfrei zur Verfügung und werden in Kapitel 4 im Detail beschrieben.

Der erste Schritt, der sich für den/die koordinierende/n Lehrer_in in der Vorbereitungsphase stellt, ist das Reverse-Mentoring-Programm bzw. die unverbindliche Übung an der Schule und natürlich insbesondere den Schüler_innen³ und zukünftigen Mentees bekannt zu machen. Dazu kann einerseits die vorliegende Broschüre verwendet werden, es findet sich jedoch auch eine Kurzbeschreibung des Projekts für zukünftige Mentor_innen und auch für Lehrende, die sich für eine Teilnahme als Mentee interessieren im folgenden Kapitel (vgl. 4.1 und 4.2).

3/ Für den Fall, dass sich Schüler als Mentoren in das Reverse-Mentoring-Programm einbringen möchten, wird ab hier eine geschlechterneutrale Schreibweise verwendet.

Die Vorstellung des Programms auf Schulkonferenzen oder anderen schulischen Events trägt zur Sichtbarkeit bei. Persönliche Gespräche mit potentiellen Mentor_innen und Mentees geben bereits einen ersten Überblick über angebotene und gewünschte Lehr-Lerninhalte. Darauf, wie bedeutsam dabei die Unterstützung durch die Direktion ist, wurde bereits eingegangen. Das sind Prozesse, die zum Teil auch bereits im Vorfeld der unverbindlichen Übung ablaufen können. Die Bewerbung des Projekts an der Schule sollte aber auch laufend stattfinden. Um die Gruppenbildung zu unterstützen und andererseits um die Sichtbarkeit nach außen zu erhöhen, kann gegebenenfalls bei Programmbeginn auch ein Logo, ein Slogan oder eine passende Bezeichnung (z.B. re-ment, IT-Y[outh], Solv-IT, ...) im Mentor_innen-Team erstellt bzw. gewählt werden.

Bewerben Sie das Reverse-Mentoring-Programm an Ihrer Schule nicht nur bereits im Vorfeld der unverbindlichen Übung, sondern auch immer wieder im laufenden Prozess. Individuelles Branding unterstützt die Sichtbarkeit nach außen.

Für beide Gruppen, die Mentorinnen und die Mentees gilt natürlich absolute Freiwilligkeit für eine Teilnahme, Interesse wird vorausgesetzt wie auch eine Haltung, die von beiderseitigem Respekt geprägt ist. Bei den Mentor_innen werden möglichst gute Computer- und Internetkenntnissen sowie gute psychosozialen Kompetenzen für eine Teilnahme am Reverse-Mentoring Programm vorausgesetzt. Auch wenn damit in

gewisser Weise eine Vorauswahl auf leistungsmäßig gute Schüler_innen getroffen wird, soll das nicht das zentrale Kriterium für eine Teilnahme darstellen. Eine Mentee stellt fest:

(...) zumindest weiß ich ganz sicher, dass die also grobe Probleme auch hat (...) und das finde ich dann wieder ganz toll, dann denke ich mir, da hat sie jetzt was gefunden, wo sie eigentlich jetzt zeigen kann, dass sie, dass man sich nicht denkt jetzt, das machen eh nur Schüler oder Schülerinnen, die ja also sich spielen in der Schule oder da immer alles organisieren und auf die Beine stellen, ja, so ist das nicht, ja. Also durchaus auch welche die sage ich sonst sowohl leistungsmäßig als auch sonst eher schüchtern und so sind, ja die sich da auch eingebracht haben. (2P5).

Ergänzt werden kann hier, dass sich auch ein/e ruhige/r (schüchtern wirkende/r) Schüler_in ganz besonders auch für das Mentoring eignen kann, wenn unterstellt wird, dass sie/er viel Geduld aufbringen kann, um für sie/ihn selbstverständliche Sachverhalte in der IT ausführlich und möglicher Weise auch wiederholt zu erklären.

Für die Mentees sind ein oder mehrere individuelle Anliegen im IT-Bereich erforderlich – sie sollen einen konkreten Lernbedarf in das Programm einbringen. Auch wenn es doch wie ein sehr großer Schritt erscheint, die Lehrenden-Rolle abzugeben, scheint es den Mentees im Vorläuferprojekt nicht schwer gefallen zu sein, sich darauf einzulassen:

I: Und wie ist das dann, so wirklich da zu sitzen und von einer jungen Schülerin zu

*lernen? M: Mhm, eh normal. I: Eh ganz normal, also das ist nichts Erstaunliches für Sie? M: Nein, das ist eh klar, dass sie sich besser auskennen. (1WN17)
Von daher, ist das, aber es ist angenehm. Dass man mal jemanden hat und sagt: Zeig mir das. (Lachen) Also ich finde die die Rolle des Schülers nicht unangenehm, muss ich sagen, weil ja und man sieht es von der anderen Seite natürlich einmal. (2WN13)*

Interesse, Motivation und eine respektvolle und wertschätzende Haltung sind Voraussetzung für Mentor_innen und Mentees. Während Mentor_innen gute IT und psychosoziale Kompetenzen mitbringen sollten, bringen die Mentees Fragen und Herausforderungen im schulischen Umgang mit Computer und Internet ein.

Die unverbindliche Übung stellt einen geeigneten Rahmen dar, um die Schüler_innen auf die Durchführung des Programms, insbesondere auf ihre Rolle als Mentor_innen vorzubereiten. Dabei geht es nicht um das Trainieren fachlicher Fähigkeiten, denn erstens kann davon ausgegangen werden, dass sie diese ohnehin mitbringen und zweitens übernimmt die Gruppe – sollte es im Programmverlauf erforderlich sein – die Funktion, IT-Expertise zur Verfügung zu stellen. Es geht hier in erster Linie darum, ein gemeinsames Verständnis über das Programm und dessen Durchführung zu entwickeln und gemeinsam mit den Schüler_innen ihre jeweiligen individuellen Ressourcen und Kompetenzen für die Übernahme der Mentor_innen-Rolle herauszuarbeiten.

Für ersteres kann die vorliegende Broschüre genutzt werden, sei es durch Vermittlung der/des koordinierenden Lehrer_in oder dadurch, dass sich die Schüler_innen die Inhalte selbst erarbeiten. Für zweiteres liegt es nahe, Anleihen beim systemisch-konstruktivistischen Coaching zu nehmen. Wenn vom Coaching-Prozess gesprochen wird, ist ein strukturierter Vorgang gemeint, der unterschiedliche Phasen (Joining, Anliegen, Ziel, Auftrag, Kernprozess, Landing) durchläuft (Hargens, 2011a; Tomaschek, 2009). Durch das vorgegebene Ziel, die Ressourcen und Kompetenzen der Mentor_innen herauszuarbeiten, kann in einem solchen Prozess bereits direkt im Coaching-Kernprozess angesetzt werden. Vor dem Hintergrund einer Haltung, die sich durch absoluten Respekt vor den Wirklichkeitskonstruktionen der Mentor_innen auszeichnet, kann hier mit Methoden gearbeitet werden, die sich besonders gut für die Ressourcenarbeit eignen und für Lehrende auch ohne Coaching-Ausbildung gut einsetzbar sein sollten: „Bodenanker“ zum Abklären des Status Quo, „Tree of Life“, um die eigenen Ressourcen aufzuzeigen und daraus schließlich – ggf. begleitet durch zirkuläre Fragen – ein individuelles Mentoring-Profil zu erstellen, das in der Folge als Unterstützung für die Passung mit dem/der Mentee dient. Anleitungen für diese Methoden sind in Kapitel 4.1.3 zu finden.

Nützen Sie die Profile der Mentorinnen und der Mentees um ihre IT-Kompetenzen bzw. Lernbedürfnisse und gegenseitigen Erwartungen möglichst passgenau aufeinander abzustimmen. Um festzustellen, ob auch die persönliche Ebene in der

Tandem-Beziehung stimmig ist, eignet sich ein Vorab-Treffen von Mentor_in und Mentee.

Die Mentoring-Profile sind wichtig für den nächsten Schritt in der Vorbereitung, nämlich passende Mentees zu finden, Lehrer_innen die sich auf eine Umkehr der gewohnten innerschulischen Rollenverteilung einlassen, um ihre IT-Kompetenzen für die Nutzung im Unterricht oder auch darüber hinaus zu erweitern. Ein passgenaues „Matching“ ist ein besonders wesentlicher Faktor für eine gelungene Reverse-Mentoring-Beziehung. Je besser Mentor_in und Mentee zueinander passen, das heißt, je mehr sich die wechselseitigen Erwartungen, die Kompetenzen der Mentor_innen mit den Wissensbedürfnissen der Mentees decken, desto besser sind die Voraussetzungen für ein erfolgreiches, für beide Seiten nutzbringendes, Reverse-Mentoring. Wenn es darum geht, Lehrende für eine Teilnahme zu gewinnen, wird sich die laufende Bewerbung des Projekts (vgl. oben) bezahlt machen.

Sollte ein oder mehrere IT-Seminare des Reverse-Mentoring-Teams den Tandem-Beziehungen vorgeschaltet werden, können sich Mentor_innen und Mentees bereits hier fachlich und persönlich kennenlernen, womit sich das Matching erleichtern würde. Falls nicht, kann sich auch ein Mentee-Profil (vgl. 4.4) gut eignen, in dem diese ihre Lernfelder bzw. Lernbedürfnisse darstellen. Im Projekt re-ment wurden von den Mentorinnen auch Wünsche geäußert, mit welchen Personen sie gerne zusammenarbeiten würden. Es wäre dann die Aufgabe der koordinierenden Lehrer_innen,

diese Kolleg_innen anzusprechen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass es sich nicht um Lehrer_innen handelt von denen die Mentor_innen unterrichtet werden. Nicht zuletzt muss aber auch die „Chemie“ stimmen und daher ist es sinnvoll, wenn sich die Tandems, wenn möglich, bereits vor dem Start des Reverse-Mentoring-Programms kennenlernen. Schließlich ist es auch empfehlenswert, einen Notfallplan zu haben, sollte eine Mentor_in-Mentee-Konstellation nicht gut funktionieren und ggf. ein neues Matching einzuleiten.

Die konkrete Durchführung startet mit einer Kick-off-Veranstaltung. Kern des Kick-off ist die Unterzeichnung einer gemeinsamen Reverse-Mentoring-Vereinbarung (vgl. Kap. 4.5). Es ist dies ein Dokument, in der Mentor_in und Mentee sich über ihre individuellen Ziele und die geplanten Schritte zur Umsetzung der Ziele verständigen, diese verschriftlichen und dies auch mit ihrer Unterschrift bestätigen. Durch die gleichwertige Nennung von Mentor_in und Mentee auf dem Dokument symbolisiert die Vereinbarung die Absicht einer ernsthaften und wertschätzenden Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Zeitlich sollte für das Kick-off ca. eine Schulstunde eingeplant werden. Sollten Gruppenseminare dem Beginn der Tandemarbeit vorgeschaltet werden, findet dieses Kick-off im Anschluss statt.

In der folgenden Laufzeit der Zusammenarbeit treffen sich Mentor_innen und Mentee(s) und arbeiten laufend an den Fragen, Themen und Inhalten der Mentees. Bei diesen individuellen Treffen sollte für eine ungestörte Arbeitsatmosphäre gesorgt werden und auch sichergestellt

werden, dass funktionierende technische Ausstattung an der Schule verfügbar ist (Internetanschluss, Login-Berechtigungen etc.), bzw. dass auch für Tandems, die mit eigenen Notebooks arbeiten, alle technologischen Voraussetzungen gegeben sind. Eine monatliche Frequenz und ca. einstündige Treffen haben sich in re-ment als gut durchführbar herausgestellt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass dieses Projekt nicht in den Unterricht integriert war – so könnte die Frequenz gegebenenfalls auch veränderbar sein, die Dauer genau eine Schulstunde betragen. Jedenfalls bietet die unverbindliche Übung neben den Mentoring-Stunden auch ausreichend Raum für Vorbereitungen auf die nächsten Treffen, Austausch im Team und Reflexion der eigenen Rolle. Diese Prozesse sollten vom/von der koordinierenden Lehrer_in moderiert werden, die/der auch im Sinne einer kontinuierlichen Fach- und/oder Prozessberatung für die Mentor_innen und Mentees zur Verfügung steht.

Starten Sie die Durchführung des Programms mit einer Kick-off-Veranstaltung. Sorgen Sie für eine ungestörte Arbeitsatmosphäre und versichern Sie sich, dass die technische Ausstattung funktioniert. Begleiten Sie das Programm moderierend und im Sinne einer kontinuierlichen Fach- und/oder Prozessberatung.

Die unverbindliche Übung endet nach einem Schuljahr, auch wenn es für manche Mentor_innen zur Diskussion stehen kann, im nächsten Schuljahr weiterzumachen. So steht auch eine Abschlussveranstaltung,

auf der die Leistungen der Mentor_innen – aber auch der Mentees – gewürdigt werden, am Ende des Reverse-Mentoring Programms. Das kann sehr gut im Rahmen einer allgemeinen schulischen Würdigungsfeier zu Schulende stattfinden: *Wir haben am Ende des Jahres immer so eine Würdigungsfeier, wo also wirklich Schüler hervorgehoben werden, die was Besonderes geleistet haben auf verschiedensten Gebieten und, dass man das z.B. dort aufnimmt. (2P30)*

Auf dieser Veranstaltung – sei es nun die jährliche schulische Würdigungsfeier oder eine spezifisch geplante und von der Direktion mitgetragene Veranstaltung – erhalten die Mentor_innen zusätzlich zur Teilnahmebestätigung im Jahreszeugnis eine Urkunde, die ihre Leistungen im Reverse-Mentoring-Programm beschreibt. Neben einer Ehrung durch öffentliches Sichtbarmachen ihrer außergewöhnlichen Leistungen erhalten die Mentor_innen also auch ein Dokument der Schule, das sie in ihre Lebensläufe aufnehmen und für ihre späteren Bildungs- und Karrierewege nützen können. Die Teilnahmeurkunde für die Mentees (beide Urkunden vgl. 4.6) zeigt Respekt vor deren Lernerfahrungen und deren Offenheit, sich auf etwas völlig anderes einzulassen.

Schließen Sie das Programm mit einer schulischen Würdigungsfeier ab, auf der den Mentor_innen für ihre Leistungen gedankt wird. Vergeben Sie zusätzlich zur Teilnahmebestätigung Urkunden, welche die Mentor_innen für ihre weiteren Bildungs- bzw. Karrierewege nützen können.

4. Materialien zur Umsetzung

Alle in der Folge dargestellten Materialien können unter www.re-ment.at/materialien heruntergeladen werden.

4.1 Kurzinformation für Mentor_innen

Unverbindliche Übung Reverse-Mentoring

Reverse-Mentoring richtet sich an Schüler_innen, die ihre Kompetenzen im IT-Bereich gerne an Lehrer_innen weitergeben und im Team mit anderen Mentor_innen zusammenarbeiten möchten. Reverse-Mentoring stellt damit den traditionellen Mentoring-Ansatz, bei dem berufserfahrene Mentor_innen weniger erfahrene Mentees begleiten, auf den Kopf und ist im schulischen Kontext bereits erfolgreich erprobt worden. Voraussetzung für eine gelungene Reverse-Mentoring-Beziehung sind Respekt, Verständnis für andere, Motivation und Freude beim Vermitteln von IT-Kenntnissen sowie kreative Problemlösekompetenz.

Als Mentor_in nimmst du an regelmäßigen Treffen in der Schule teil, um deine fachlichen und didaktischen Vorbereitungen zu erarbeiten, dich mit anderen Mentor_innen auszutauschen und deine_n Mentee bei ihrer/seiner technologischen Kompetenzentwicklung anzuleiten und zu unterstützen. Du kannst in der Gruppe und/oder als Mentoring-Tandem bei Face-to-Face-Treffen und auch digital unterstützt (z.B. WhatsApp-Gruppe) zusammenarbeiten.

Am Beginn des Reverse-Mentoring-Programms erarbeitest du deine Ressourcen und Kompetenzen und erstellst ein Mentoring-Profil, in welchem du deine IT-Kenntnisse und sozialen Kompetenzen darstellst. Danach lernst du deine/n Mentee kennen und besprichst bei der Kick-off-Veranstaltung mit ihr/ihm die Ziele und Umsetzungsschritte, die von euch beiden in einer Vereinbarung festgehalten werden. Im weiteren Verlauf triffst du deine/n Mentee regelmäßig in der Schule und gibst dein IT-Wissen weiter. Mit dem Ende Schuljahres wird auch das Reverse-Mentoring-Programm offiziell beendet. Auf einer Abschlussveranstaltung können die gemeinsamen Lernerfahrungen präsentiert werden und deine Leistungen werden mit einer Urkunde, die du auch für spätere Bewerbungsprozesse nützen kannst, gewürdigt.

4.2 Kurzinformation für Mentees

Mentees gesucht!

Im Schuljahr [Jahreszahl] wird an [Schule] ein Reverse-Mentoring-Programm angeboten. Reverse-Mentoring richtet sich an Lehrer_innen, die ihre Kompetenzen im IT-Bereich gerne mithilfe von jungen Mentor_innen (Schüler_innen) erweitern und vertiefen möchten. Reverse-Mentoring stellt damit den traditionellen Mentoring-Ansatz, bei dem berufserfahrene Mentor_innen weniger erfahrene Mentees begleiten, auf den Kopf und ist im schulischen Kontext bereits erfolgreich erprobt worden. Voraussetzung für eine gelungene Reverse-Mentoring-Beziehung sind Respekt, Verständnis für andere, Interesse, Motivation und Freude am Erwerb neuer IT-Kenntnisse.

Als Mentee nehmen Sie an regelmäßigen Treffen (etwa in 4-Wochen-Abständen) in der Schule teil, um sich von Mentor_innen in Ihrer technologischen Kompetenzentwicklung ganz individuell anleiten und unterstützen zu lassen. Inhaltlich kann das sehr vielfältig sein und von der Nutzung von sozialen Medien im Unterricht über eine Einführung oder vertiefte Anwendung der Office-Pakete bis zum Erstellen eines Blogs oder einer Website u.v.m. reichen. Dabei kann die Betreuung durch eine Gruppe und/oder in Form eines Mentoring-Tandems sowohl in Form von Face-to-Face-Treffen wie auch digital unterstützt erfolgen.

Vor Beginn des Reverse-Mentoring-Programms überlegen Sie, welche fachlichen Anliegen Sie im Bereich der IT haben, das heißt, Sie füllen Ihr Mentee-Profil aus, welches dazu dient den/die passende Mentor_in für Sie zu finden. Anschließend lernen Sie die/den Mentor_in kennen und bei einer Kick-off-Veranstaltung an der Schule besprechen mit ihr/ihm die Ziele und Umsetzungsschritte, die in einer „Reverse-Mentoring-Vereinbarung“ festgehalten werden. Im weiteren Verlauf treffen Sie Ihre/Ihren Mentor_in regelmäßig in der Schule und arbeiten gemeinsam an Ihren individuellen Fragen und Anliegen. Mit dem Ende Schuljahres wird auch das Programm offiziell abgeschlossen und bei einer Abschlussveranstaltung können Lernerfahrungen präsentiert werden. Die Leistung Ihrer/Ihres Mentor_in sowie Ihre Aktivitäten im Reverse-Mentoring-Programm werden mit einer Urkunde gewürdigt.

4.3 Coaching-Tools für Ressourcenarbeit

4.3.1 Boden-Anker

Boden-Anker können als erster Einstieg in die Ressourcenarbeit genutzt werden. Das können einfach (beschriftete) Papierblätter oder Moderationskarten sein, die im Raum ausgelegt werden. Die Mentor_innen suchen sich den für sie passenden Platz aus und anschließend wird besprochen, was sie dazu gebracht hat, genau diese Position einzunehmen. Das liefert einen ersten noch allgemein gehaltenen Eindruck von den Kompetenzen der zukünftigen Mentor_innen und stellt für die Teilnehmer_innen einen einfachen und unterhaltsamen Einstieg in das Programm dar. Die erste Frage fasst darüber hinaus die vorgelagerten Vorbereitungsarbeiten zusammen und dient der Herstellung einer gemeinsamen Wissensbasis über das Programm.

Materialien/Voraussetzungen: Moderationskarten, Papier, freie Bodenfläche

Dauer: je nach Gruppengröße ca. 1 UE

Anleitung: Ihr seht hier am Boden Kärtchen/Papier mit den Nummern 1, 5 und 10 liegen. Ich werde euch jetzt ein paar Fragen stellen. Bitte stellt euch – ohne viel zu überlegen – zu einem oder in die Nähe eines Kärtchens – ganz so wie ihr glaubt, dass es am besten für euch passt.

Frage 1: Wie gut fühlst du dich über das Reverse-Mentoring-Programm informiert? Dabei bedeutet 1 „nicht gut“ und 10 „sehr gut“. Falls erforderlich, bietet sich hier noch die Möglichkeit, individuelle Wissenslücken zu schließen.

Frage 2: Hast du schon einmal einer Person etwas im Feld der IT beigebracht? Dabei bedeutet 1 „noch nie“ und 10 „schon sehr oft“.

Frage 3: Hast du schon einmal einer älteren Person im Feld der IT etwas beigebracht? Dabei bedeutet 1 „noch nie“ und 10 „schon sehr oft“.

4.3.2 Tree of Life



Die Methode des „Tree of Life“ ist eine Möglichkeit, sich in kreativer Weise intensiv mit seinen eigenen Ressourcen und Kompetenzen auseinanderzusetzen.

Abbildung 2: Symbolfoto "Tree of Life"; © Can Stock Photo / Bianca Wisseloo

Die Mentor_innen werden eingeladen ihren Lebensbaum (vgl. Abbildung 1) zu zeichnen und sich über Begleitfragen, die zur Reflexion anregen, ihrer individuellen Kompetenzen und persönlichen Ressourcen bewusst zu werden. Die Zeichnungen werden vor der Gruppe präsentiert und im Hinblick auf das Reverse-Mentoring-Programm diskutiert.



Abbildung 3: "Trees of Life"; © David Denborough, Dulwich Center

Materialien/Voraussetzungen: Papier A3 (Flipchart-Papier), Farbstifte und Flipchart-marker, Tische, Pinnwände oder andere Halterungen für die Präsentationen

Dauer: je nach Gruppengröße 1 bis 2 UE

Anleitung: Zeichne deinen „TREE of LIFE“ im Hinblick auf das Reverse-Mentoring-Programm. Gestalte ihn wie immer du möchtest, deiner Kreativität sind keine Grenzen gesetzt. Bitte orientiere dich dann an den unten angegebenen Kategorien bzw. Unterfragen, um deine Ressourcen, Kompetenzen, Werte, Einstellungen usw. auf deinem Lebensbaum darzustellen. (Es ist nicht erforderlich jede einzelne Frage zu beantworten.)

Wurzeln und Grund: Was in deiner Geschichte war ausschlaggebend, dass du dich für die Teilnahme am Reverse-Mentoring-Programm entschieden hast? Was in deiner Gegenwart, in deinem Alltagsleben ist ausschlaggebend, dass du dich für die Teilnahme am Projekt entschieden hast?

Stamm: Welche deiner Kompetenzen oder Fähigkeiten möchtest du gerne in das Programm einbringen? Was ist dir wichtig? Was schätzt du? Worum kümmerst du dich? Wie denkst du, stellt sich dies aus der Perspektive anderer Menschen (z.B. Familie, Freund_innen, Lehrer_innen) dar?

Äste: Welche Erwartungen oder Vorstellungen, vielleicht auch Wünsche verbindest du mit dem Programm für dich selber oder für andere (z.B. deine/n Mentee, die Zusammenarbeit mit den anderen Mentor_innen, deine Klasse, deine Schule)?

Blätter und Früchte: Gibt es Menschen, die im Kontext des Programms wichtig für dich sind, Vorbilder, an denen du dich orientieren kannst? Was möchtest du von ihnen konkret annehmen?

Samen: Was willst du davon an andere weitergeben? Möchtest du darüber hinaus noch etwas in deiner Funktion als Mentor_in an andere weitergeben?

4.3.3 Mentoring-Profil für Mentor_innen

Das Mentoring Profil für die Mentor_innen stellt eine Zusammenfassung der vorherigen Übungen dar. Es beschreibt die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Mentor_innen, die sie in den Mentoring-Prozess einbringen möchten und bildet ihre Präferenzen für die Zusammenarbeit mit Mentees ab. Der/die koordinierende Lehrer_in sollte den einzelnen Mentor_innen dabei unterstützend zur Seite stehen (Fragenpool vgl. 4.3.4)

Anleitung: Bitte fasse deine fachlichen und persönlichen Kompetenzen in diesem Mentoring-Profil zusammen

Materialien: Ausdrucke des Mentoring-Profiles, Tree of Life der Mentorinnen

Mentoring-Profil Mentor_in

Name: _____ Klasse: _____

Die IT-Kenntnisse oder Tools,
die ich am liebsten vermitteln möchte:

1:

2:

3:

4:

5:

6:

Soziale Kompetenzen und Erfahrungen,
die ich im Projekt nutzen möchte:

.....

.....

Mit wem ich am liebsten zusammenarbeiten
möchte (meine/e ideale/r Mentee):

.....

.....

4.3.4 Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen eignen sich ganz besonders dafür, Reflexion anzuregen indem eine andere Perspektive auf ein Thema gelegt wird. So kann eine alternative Denkweise helfen, eine an sich schwierige Frage leichter beantworten zu können. Die folgenden Fragen stellen Möglichkeiten dar, die genutzt werden können, um die oben beschriebenen Prozess zu unterstützen.

Wenn ich deine Eltern/
Freund_innen/Schulkolleg_innen fragen würde, was du gut kannst und was sie an dir schätzen, was würden die mir erzählen?

Kennst du jemanden in deinem Alter, die/der das auch so gut kann wie du?

Wer wird als erster bemerken, dass du jetzt Mentor_in bist?

Woran meinst du, dass deine Geschwister, Freunde, Schulkolleg_innen, Eltern, Großeltern merken, dass du jetzt Mentor_in bist?

Seit du dich für das Projekt entschieden hast, was hat sich da schon geändert?

Wenn ich deine_n Lehrer_in frage, denkst du, es ist ihr schon was aufgefallen?

Wem wird als erstes aufgefallen, dass sich etwas verändert hat?

Was denken deine Mitschüler_innen darüber, dass du am Projekt mitmachst?

Was schätzt du an einer_m Lehrer-in, deinem_r Lieblingslehrer_in?

Wer freut sich (am meisten), dass du am Projekt mitmachst?

Wenn du an das Projektende denkst: Woran wirst du merken, dass es gut gelaufen ist?

Was meinst du, würde deine Mentee erzählen, wenn ich sie nach dem Programmende frage würde, was sie am meisten an dir schätzt?

Was möchtest du auf jeden Fall erreicht haben, wenn das Programm abgeschlossen ist?

Wer glaubst du, profitiert am meisten von dem Projekt? Wer am wenigsten?

Was müsste passieren, damit es überhaupt nicht funktioniert?

Was glaubst du, ist der/dem Mentee wichtig in dem Prozess?

Sowie:

Brauchst du noch etwas, damit du bis zum nächsten Mal am Mentoring Profil weiterarbeiten kannst?

Brauchst du noch etwas, um dein erstes Mentoring-Treffen abzuhalten?

4.4 Mentoring-Profil für Mentees

Das Mentoring-Profil für die Mentees dient in erster Linie dazu, eine fachliche Passung mit den Mentor_innen vornehmen zu können und abzufragen, ob sie zum Zeitpunkt der unverbindlichen Übung verfügbar sind.

Mentoring-Profil Mentee

Name: _____

Ich habe das/die folgende/n fachliche/n Anliegen für das Reverse-Mentoring Programm:

.....

.....

.....

Die Mentoring-Treffen finden voraussichtlich in 4-Wochen-Abständen statt. Ich kann am [Zeitpunkt der Unverbindlichen Übung] daran teilnehmen.

.....

.....

Zeitlich bin ich ansonsten in der Regel gut verfügbar:

.....

.....

4.5 Mentoring-Vereinbarung für Tandems

Mentoring-Vereinbarung

Der/die Mentor_in

Name:
Tel.:
Mail:

und der/die Mentee

Name:
Tel.:
Mail:

nehmen im Schuljahr [Jahreszahl] am Reverse-Mentoring-Programm an der [Schule] teil.
Es wird Folgendes vereinbart:

1. Hauptziele der Reverse-Mentoring-Beziehung

- 1:
- 2:
- 3:

Die Ziele sind im Laufe des Mentoring-Prozesses je nach individuellen Erfordernissen adaptierbar.

2. Geplante Kontakte

Als Häufigkeit und Dauer der persönlichen Termine wird vereinbart:

.....

3. Aufgaben der/des Mentor_in

Die/der Mentor_in verpflichtet sich, die Reverse-Mentoring-Beziehung zu gestalten, indem sie/er die/den Mentee in ihren/seinen Belangen unterstützend begleitet. Sie/er plant die Treffen und sorgt für die erforderlichen Unterlagen und Materialien.

4. Aufgaben des/der Mentee

Der/die Mentee bereitet konkrete Fragen und Gesprächsthemen für die Treffen vor und setzt diese gegebenenfalls bis zum nächsten Treffen um. Die Ergebnisse werden am Ende jedes Reverse-Mentoring-Treffens gemeinsam schriftlich dokumentiert.

5. Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Mentor_in und Mentee verpflichten sich, Informationen und Daten, die im Rahmen der Reverse-Mentoring-Beziehung ausgetauscht werden, völlig vertraulich zu behandeln.

6. Beendigung

Die Mentoring-Beziehung endet durch Zeitablauf am Ende des Schuljahres. Sollte die Reverse-Mentoring-Beziehung aus wichtigen Gründen im Laufe des Schuljahres nicht fortgeführt werden können, besteht für beide Partner_innen die Möglichkeit, die Vereinbarung zu lösen. Die koordinierende Lehrperson ist davon in Kenntnis zu setzen.

.....
Datum, Unterschrift des/der Mentor_in

.....
Datum, Unterschrift der/des Mentee

4.6 Teilnahme-Urkunden / 4.6.1 Mentor_in

Teilnahme-Urkunde



Vorname Nachname

hat im Schuljahr [Jahreszahl] äußerst erfolgreich am Reverse-Mentoring-Programm [ggf. „Titel“] an [Schule] teilgenommen. Mit [ihrer/seiner] hohen fachlichen und sozialen Kompetenz ist es [ihr/ihm] hervorragend gelungen, die Funktion einer/eines IT(Informationstechnologie)-Mentor_in für Lehrer_innen zu übernehmen und hat so wesentlich zum Erfolg des Programms beigetragen.

Die [Schule] bedankt sich für [ihre/seine] hervorragenden Leistungen und das hohe Engagement.

Datum, Unterschrift
[Direktor_in]

Datum, Unterschrift
[verantwortliche/r Lehrer_in]

[Logo Schule]

4.6.2 Mentee

Teilnahme-Urkunde



Titel Vorname Nachname

hat im Schuljahr [Jahreszahl] erfolgreich am Reverse-Mentoring-Programm [ggf. „Titel“] an [Schule] teilgenommen und auf diese Weise [seine/ihre] IT-Kenntnisse erweitert. In [ihrer/seiner] Funktion als Mentee hat [sie/er] wesentlich zum Erfolg dieses innovativen Bildungsprogramms beigetragen.

Die [Schule] bedankt sich für die besonders engagierte und wertschätzende Teilnahme am Programm.

Datum, Unterschrift
[Direktor_in]

Datum, Unterschrift
[verantwortliche/r Lehrer_in]

[Logo Schule]

5. Literatur

- Abdul-Hussain, S. (2012). *Genderkompetenz in Supervision und Coaching*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. New York: Routledge.
- Dobrow, S. R., Chandler, D. E., Wendy Murphy, & Kram, K. E. (2012). *A review of developmental networks: Incorporating a mutuality perspective*. *Journal of Management*, 38(1), 210–242.
- EIGE European Institute for Gender Equality). (2016). *ICT specialists by sex* (Source: Eurostat from 2016-06-07. Abgerufen von http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrk_segr_hor_know__isoc_sks_itsps
- European Commission. (2013). *Women Active in the ICT Sector*. Abgerufen von <http://bookshop.europa.eu/en/women-active-in-the-ict-sector-pbKK0113432/?CatalogCategoryID=CXoKABst5TsAAAEjepEY4e5L> [20.10.2013]
- Feustel, R. (2015). *Die Kunst des Verschiebens. Dekonstruktion für Einsteiger*. Paderborn: Wilhelm Fink.
- Franzke, B., & Rohmann, M. (2015). *Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf*. Berlin: AWO Bundesverband e.V.
- Giddens, D., & Phillips, R. (2009). *Reverse Mentoring: Finding a new way of working while discovering Web 2.0* (ALIA National Library and Information Technicians Conference). Adelaide Convention Centre, Adelaide, SA, Australia.
- Gildemeister, R. (2010). *Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechtsunterscheidung*. In R. Becker & B. Kortendieck (Hrsg.), *Handbuch der Frauen und Geschlechterforschung* (3. Aufl., Bd. 35, S. 137–145). Wiesbaden: VS Verlag.
- Hargens, J. (2011a). *Aller Anfang ist ein Anfang: Gestaltungsmöglichkeiten hilfreicher systemischer Gespräche* (4. Aufl.). Oakville, CT, USA: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hargens, J. (2011b). *Bitte nicht helfen! Es ist auch schon so schwer genug*. (8. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). *Reconceptualizing mentoring at work: a developmental network perspective*. *Academy of Management Review*, 26(2), 264–288.
- Klauer, K. C. (2008). *Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung*. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 23–32). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

- Kram, K. E. (1983). *Phases of the mentor relationship*. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608–625.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Luttenberger, S., Ertl, B., & Paechter, M. (2016). *Vorschläge für eine schulische Berufsorientierung, die geschlechtsunabhängige Berufswahlentscheidungen fördert*. S Luttenberger, B Ertl, M Paechter - *Erziehung und Unterricht*, 7, 2016. *Erziehung und Unterricht*, 7–8, 662–669.
- Miliszewska, I., & Moore, A. (2010). *Encouraging Girls to Consider a Career in ICT: A Review of Strategies*. *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice*, 9.
- Petersen, L.-E., & Six, B. (Hrsg.). (2008). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interpretationen*. Weinheim, Basel: Beltz, PVU.
- Peterson, M. J. (2012). *Switching roles: An investigation into the use of reverse-mentoring by students to encourage teachers' uptake of ICT in their pedagogical approach*. Curtin University, School of Education, Australia.
- Sainz, M. (2011a). *Factors which influence girls' orientations to ICT subjects in schools. Evidence from Spain*. *International Journal of Science and Technology*, 3(2). Abgerufen von <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/169/345>
- Sainz, M. (2011b). *Factors which influence girls' orientations to ICT subjects in schools. Evidence from Spain*. *International Journal of Science and Technology*, 3(2). Abgerufen von <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/169/345>
- Sainz, M., Palmen, R., & Garcia-Cuesta, S. (2012). *Parental and Secondary School Teachers' Perceptions of ICT Professionals, Gender Differences and their Role in the Choice of Studies: Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. *Sex Roles*, 66(3–4), 235–249.
- Sanders, J. (2005). *Gender and Technology: A Research Review*. Abgerufen von <http://www.josanders.com/pdf/gendertech0705.pdf> [3.1.2011].

- Schmid Mast, M., & Krings, F. (2008). *Stereotype und Informationsverarbeitung*. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 33–44). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Schwarze, B. (2010). *Einflussfaktoren auf das Technikinteresse von Mädchen und jungen Frauen*. In M. Matzner & I. Wyrobnik (Hrsg.), *Handbuch Mädchen-Pädagogik* (S. 256–268). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Searby, L. (2014). *The Protégé mentoring mindset: a framework for consideration*. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 3(3), 255–276.
- Tomaschek, N. (2009). *Systemisches Coaching*. Ein zielorientierter Beratungsansatz. (2. Aufl.). Wien: Facultas.
- Villa, P.-I. (2010). *(De)Konstruktion und Diskurs-Genealogie: Zur Position und Rezeption von Judith Butler*. In R. Becker & B. Kortendieck (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 146–157). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Zachary, L. (2012). *The Mentor's guide*. San Franzisko: Jossey-Bass.
- Zauchner-Studnicka, S. (2016). *Reverse-Mentoring: Literatur und Best-Practice* (Forschungsbericht) (S. 58). Wien: Moves-Zentrum für Gender und Diversität. Abgerufen von http://www.re-ment.at/fileadmin/rement/Mentoring_und_Reverse_Mentoring.pdf
- Zauchner-Studnicka, S. (2017a). *A Model for Reverse-Mentoring in Education*. *Waset International Science Index, Educational and Pedagogical Sciences*, 11(3), 546–553.
- Zauchner-Studnicka, S. (2017b). *Evaluationsbericht re-ment: Ergebnisse der Befragungen der Mentorinnen, Mentees, Coaches und KoordinatorInnen* (Forschungsbericht) (S. 144). Wien: Moves-Zentrum für Gender und Diversität. Abgerufen von http://www.re-ment.at/fileadmin/rement/Evaluationsbericht_re-ment.pdf
- Ziegler, A. (2009). *Mentoring: Konzeptionelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse*. In *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen* (S. 7–30). Lengerich: Papst Science Publishers.

De/Konstruktion

In Theorien der De/Konstruktion wird Augenmerk auf die gesellschaftliche Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit gelegt. Zweigeschlechtlichkeit wird nicht als eine natürliche Vorgabe gesehen, sondern als Effekt sozialen Handelns und sozialer Institutionalisierungsprozesse oder diskursiver Prozesse. Judith Butler (vgl. z.B. Butler, 2004; Villa, 2010) als wohl prominenteste Vertreterin des Dekonstruktivismus versteht nicht nur Gender, sondern auch das biologische Geschlecht („Sex“) als diskursive Konstruktion, die permanent performativ – das heißt im ständigen Zitieren von (Geschlechter-)Normen – hergestellt wird.

Doing/Udoing Gender

Das Konzept des „Doing Gender“ wird als Synonym für die Sichtweise der sozialen Konstruktion – für das aktive Herstellen – von Geschlecht verstanden. Dieses Konzept besagt, dass die Zugehörigkeit zu einem der beiden Geschlechter von Individuen in einem permanenten, alltäglichen, interaktiven Prozess immer wieder neu hergestellt und gefestigt wird (Gildemeister, 2010). Geschlecht ist aber nicht unveränderlich, sondern kann dekonstruiert wer-

den, was unter dem Begriff „Undoing Gender“ zusammengefasst wird. Hier geht es darum, das Verlernen von Geschlechterstereotypen als eine Chance wahrzunehmen, vielfältige geschlechtliche Existenz- und Lebensweisen sowie Handlungsoptionen leben oder ausführen zu können.

Entwicklungsnetzwerk/ Developmental Network

Ein Entwicklungsnetzwerk (Developmental Network) steht für den Nutzen multipler Beziehungen in einem Mentoring-Netzwerk. Das Entwicklungsnetzwerk an sich wird von den Autorinnen (Higgins & Kram, 2001, S. 268) als „the set of people a protégé names as taking active interest in and action to advance the protégé’s career by providing developmental assistance.“ beschrieben. Die Spezifität eines solchen Netzwerks in Abgrenzung zu beispielsweise Freundschaftsnetzwerken oder Beratungsnetzwerken ergibt sich aus der dem Netzwerk inhärenten Entwicklungsperspektive. Je diverser ein solches Netzwerk ist, und je stärker die Beziehungen im System sind, desto erfolgreicher kann es einen Mentoring-Prozess unterstützen.

Gender

Bereits in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts wurde der englische Begriff „Gender“ im feministischen Sprachgebrauch als Analysekategorie aufgenommen, um die Unterscheidung zwischen dem biologischen und sozialen Geschlecht zu betonen: Unter Gender, dem sozialen Geschlecht, werden in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (engl. „Sex“) gesellschaftliche bzw. kulturell bedingte Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse verstanden. Es handelt sich dabei um allgemeine Vorstellungen und Erwartungen dahingehend, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollten. Das beinhaltet geschlechtliche Zuschreibungen von bestimmten Verhaltensweisen, Interessen, Kompetenzen, Einstellungen, etc. und auch die damit verbundenen Hierarchisierungen und sozialen Machtaspekte. Der Begriff bezeichnet alles, was in einer Kultur als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen wird.

Genderkompetenz

Genderkompetenz ist die Fähigkeit zu verstehen, wie die soziale Kategorie Geschlecht (Gender) gesellschaftliche Verhältnisse organisiert – Körper, Subjektivität und Beziehungsformen, aber auch Wissen, Institutionen sowie Organisationsweisen und Prozesse. Diese Kompetenz ermöglicht es, im Verhalten und den Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen. Doch Genderkompetenz ist nicht nur eine Fähigkeit, sondern auch eine Strategie um Veränderungen zu bewirken. Nämlich das Wissen so im Alltagshandeln umzusetzen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Damit setzt sich Genderkompetenz aus Wissen, sozialer Kompetenz, Selbstreflexion, Handlungskompetenz und methodischer Kompetenz zusammen (Abdul-Hussain, 2012).

Gendersensible Berufsorientierung

Das Ausbildungs- und Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer verläuft oft in geschlechertypischen Bahnen. Die „Hitlisten“ der bei jungen Frauen und Männern beliebtesten Berufe hat sich seit mehr als 20 Jahren kaum verändert. Bestrebungen für eine geschlechtergerechte Berufswahl verfolgen primär die Zielsetzungen, beiden Geschlechtern die gleichen Chancen auf berufliche Entwicklung zu eröffnen und insbesondere auch das Berufswahlspektrum von Jugendlichen zu erweitern. Das erfordert, berufliche Rollenbilder zu thematisieren und einen Reflexionsprozess über mögliche Alternativen anzuregen (vgl. z.B. Franzke & Rohmann, 2015).

IT

IT steht für den englischen Begriff „Information Technology“ und kann unter der Bezeichnung „Informationstechnik“ ins Deutsche übersetzt werden. Der Begriff Informationstechnologie wird häufig ebenso als Synonym verwendet. Es ist ein

Oberbegriff für alle mit der elektronischen Datenverarbeitung in Berührung stehenden Techniken und bezeichnet alles, das mit Computertechnologie, wie beispielsweise Hardware, Software, Internet oder Netzwerken in Verbindung steht.

Mentoring

Es gibt so viele unterschiedliche Definitionen von Mentoring, wie es Anwendungskontexte gibt. Exemplarisch wird hier eine allgemein gebräuchliche Beschreibung gewählt: „Mentoring ist eine zeitlich relativ stabile dyadische Beziehung zwischen einem/einer erfahrenden MentorIn und seinem/r/ihrer/r weniger erfahrenen Mentee. Sie ist durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen geprägt, ihr Ziel ist die Förderung des Lernens und der Entwicklung sowie das Vorankommen des/der Mentees.“ (Ziegler, 2009, S. 11).

Reverse-Mentoring

Reverse-Mentoring bezeichnet eine zeitlich relativ stabile Entwicklungspartnerschaft zwischen Expert_innen in einem spezifischen Fachgebiet, die über weniger Berufs- und Lebenserfahrung verfügen (Mentor_innen), und Noviz_innen, die diese Kompetenz bzw. dieses Fachwissen erwerben möchten und über mehr Berufs- und Lebenserfahrung verfügen (Mentees). Sie ist durch gegenseitigen Respekt gekennzeichnet, ihr Ziel ist die Förderung des Lernens und der Entwicklung sowie das Vorankommen beider Gruppen und kann in direkter Kommunikation mit den Gruppenmitgliedern und/oder technologisch unterstützt erfolgen. (Zauchner-Studnicka, 2016, S. 50, vgl. auch Zauchner-Studnicka, 2017a, S. 550).

Stereotype

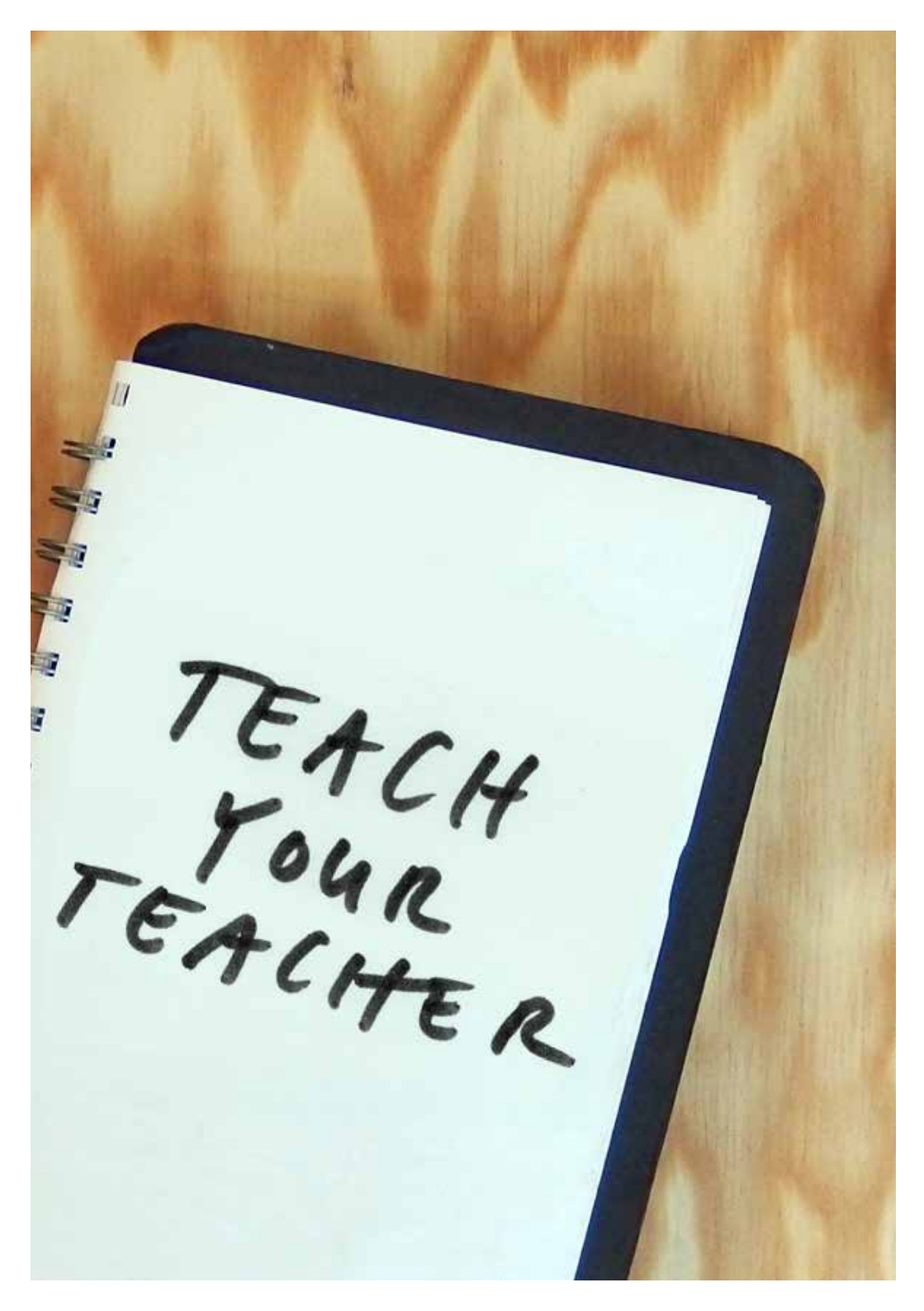
Stereotype werden als Überzeugungen über die Mitglieder einer sozialen Gruppe oder als Assoziation einer Reihe von Merkmalen mit einer bestimmten Kategorie verstanden (Petersen & Six, 2008). Stereotype sind Alltagsphänomene und indem sie eine Vereinfachung komplexer sozialer Situationen ermöglichen, werden ihnen nicht nur negative, verallgemeinernde Bedeutungen gegeben, sondern auch positive, strukturierende bzw. ordnende Funktionen für Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und Verhalten (Klauer, 2008). Stereotype werden automatisch aktiviert, reflexive, kontrollierte Bearbeitungsprozesse können der automatischen Verarbeitung allerdings nachgeschaltet werden und diese modifizierbar machen. Dabei ist es erforderlich, dass negative Stereotype erkannt und benannt werden, es muss auch die Motivation gegeben sein, diese umgehen zu wollen (Schmid Mast & Krings, 2008).

Gestaltung: www.studioluxe.at

Duck: Duckerei Janetschek

Schrift: Roboto und Roboto slab

Gedruckt auf: Magno Volume, 115g/m²



TEACH
YOUR
TEACHER