

Was macht Mentoring zu einer
geeigneten Maßnahme der
Mädchen- und Frauenförderung?

29. Juli 2022

Tina-Myrica Daunicht, M. Sc.
FAU Erlangen-Nürnberg

Wer ist brilliant? (Bian et al., 2017, p. 2)

2 von 4 Studien:

- Mädchen und Jungen verschiedener Alterskohorten (5, 6, 7 J.) ordnen über Bilderrepräsentationen zu, welches Geschlecht eine Person hat, die „wirklich, wirklich nett“ ist, bzw. „wirklich, wirklich schlau“ ist
- 5 Jahre kein Unterschied im Bias zum eigenen Geschlecht, sowohl Mädchen als auch Jungen benennen für beide Aspekte überwiegend das eigene Geschlecht
- Ab 6/7 Jahre signifikanter Bias für gegenderte Eigenschaften:
 - Mädchen dieser Altersgruppe benennen signifikant weniger häufig das eigene Geschlecht in Bezug auf „schlau“, bei Jungen stabil
 - Jungen dieser Altersgruppe benennen signifikant weniger häufig das eigene Geschlecht in Bezug auf „nett“, bei Mädchen stabil

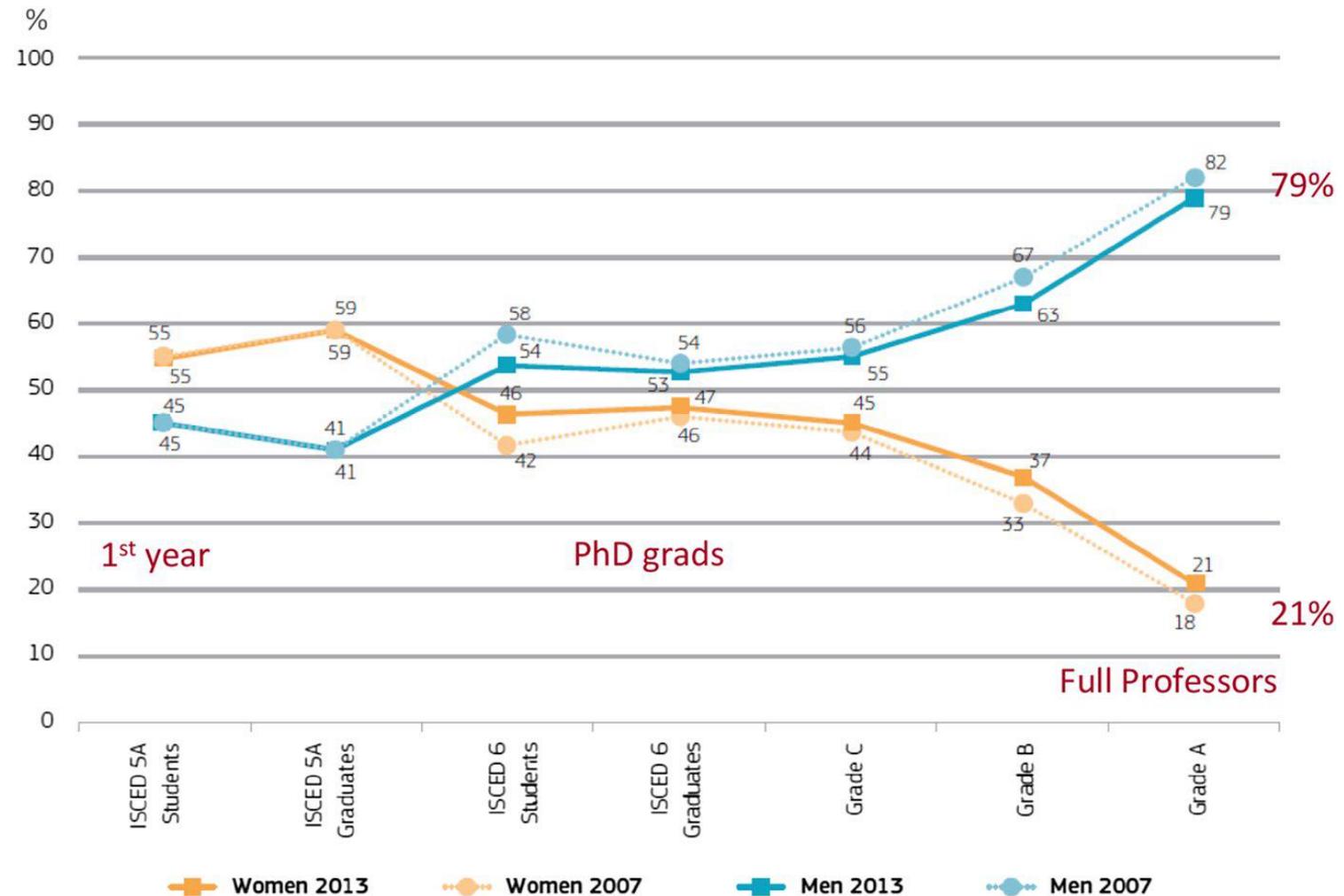
Wer ist brillant? (Bian et al., 2017, p. 2)

2 von 4 Studien:

- Präferenz von Mädchen und Jungen verschiedener Alterskohorten für Spiele für die man „richtig, richtig schlau“ sein muss oder sich „richtig, richtig anstrengen muss“
- 6-7-jährige Mädchen zeigen signifikant weniger Interesse als Jungen in einem Spiel für „schlaue“ Kinder; dieser Unterschied war bei 5-jährigen zwischen den Geschlechtern (noch) nicht signifikant
- kein bedeutsamer Unterschied zwischen den Geschlechtern in Präferenz für Spiele, für die man sich anstrengen muss

Wer macht die Professur? (Barabino et al., 2019, p. 277)

- Prozentuale Anteile von Männern und Frauen über alle akademischen Fachbereiche in der EU
- Studienbeginn bis zur vollen Professur
- Im MINT-Bereich größere Differenz



Wie kann Mentoring helfen?

Befundlage zu Mentoring allgemein: (Allen et al., 2004; Eby et al., 2008; Lunsford, 2012)

Vielzahl an

- unterschiedlichen Definitionen von Mentoring
- Formen der Strukturierung (z. B. Dauer, Matching, Zielsetzung, Zielgruppe, Formalisierung, ...) der Programme

➤ gestreute Befunde von Mentoring in Hinsicht auf Vielzahl von Ausgangsvariablen

Aber:

- Evidenz, dass Mentoring insbesondere in Hinblick auf akademische / berufliche Aspekte größere Effekte zeigen
 - subjektive Outcomes (z. B. Zufriedenheit, erlebter Nutzen) und
 - objektive Outcomes (z. B. Beförderungen, Vernetzung, commitment, Publikationen)

Wie kann Mentoring helfen?

Funktionen von Mentoring in beruflichen Kontexten (nach Kram, 1985)

- Rollenmodell
- Psychosoziale Unterstützung (persönliche Entwicklung)
 - Akzeptanz, Kompetenzerleben und Bestärkung, Freundschaft, ...
- Karriereförderung und –beratung (berufliche Entwicklung)
 - Sponsoring, Herausforderungen, Vernetzung, ...



Geschlechtseffekte: Mentor oder Mentorin?



- Frauen wünschen sich in der Tendenz eher weibliche Mentorinnen, werden aber häufiger von männlichen Mentoren betreut (Cross et al., 2019)
- höherer subjektiver Mentoring-Gewinn bei same-gender-match für Studienanfängerinnen, die von fortgeschrittenen Akademikerinnen betreut wurden (Morales et al., 2018)
- insbesondere bei weiblichen Mentees und männlichen Mentoren: Furcht vor Gerüchten über unprofessionelle Arbeitsverhältnisse (z.B. Tolar, 2012)

Geschlechtseffekte: Mentor oder Mentorin?



- männliche Mentoren begünstigen und favorisieren Karriereentwicklung gegenüber psychosozialer Unterstützung

→ unklar, ob dies durch die Überrepräsentation von männlichen Personen in Mentor-/Führungspositionen zurückzuführen ist, was wiederum mit mehr Entwicklungspotenzial für Mentees einhergeht (Cross et al., 2019; Meschitti & Lawson Smith, 2017)

Wie kann Mentoring Mädchen und Frauen helfen?

Auswahl an aktuellen Befunden aus der Wissenschaft:

- Teilnahme an einem Mentoring-Programm zu Interessenförderung im MINT-Bereich → erhöhte MINT-Aktivität und Wahlbereitschaft (Stoeger et al., 2019)
- Frauen und ethnische Minderheiten profitieren insbesondere auf psychosozialer Ebene (Zugehörigkeitsgefühl, Selbstwirksamkeit), aber auch hinsichtlich akademischer/beruflicher Aspekte (Cross et al., 2019; Rockinson-Szapkiw et al., 2021)



Wie kann Mentoring Mädchen und Frauen helfen?

Auswahl an aktuellen Befunden aus der Wissenschaft:

- Frauen, die im akademischen Bereich Mentoring erhielten
 - hatten nach 6 Jahren mehr Zugang zu Geldern und Beförderungen im Vergleich zu nicht-mentorierten Frauen (Gardiner et al., 2007)
 - waren besser vernetzt und identifizierten sich mehr mit ihrem Fachbereich (Hernandez et al., 2017)



Zusammenfassung und Fazit

Mädchen und Frauen können

- unabhängig vom Geschlecht des Mentors / der Mentorin
- bei guter Betreuung
- in gut strukturierten Mentoring-Programmen
- sowohl nach objektiven als auch subjektiven Kriterien

von Mentoring profitieren!



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Kontakt: tina-myrica.daunicht@fau.de

Quellen

- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>
- Bian, L., Leslie, S.-J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355, 389–391. <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>
- Barabino, G., Frize, M., Ibrahim, F. *et al.* (2020). Solutions to gender balance in STEM fields through support, training, education and mentoring: Report of the International Women in Medical Physics and Biomedical Engineering task group. *Science and Engineering Ethics*, 26, 275–292. <https://doi.org/10.1007/s11948-019-00097-0>
- Cross, M., Lee, S., Bridgman, H. *et al.* (2019). Benefits, barriers and enablers of mentoring female health academics: An integrative review. *PLOS ONE* 14(4): e0215319. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215319>
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, Thomas, & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (2), 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>
- Gardiner, M., Tiggemann, M., Kearns, H., & Marshall, K. (2007). Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia. *Higher Education Research & Development*, 26 (4), 425–442. <https://doi.org/10.1080/07294360701658633>
- Hernandez, P. R., Bloodhart, B., Barnes, R. T., Adams, A. S., Clinton, S. M., *et al.* (2017). Promoting professional identity, motivation, and persistence: Benefits of an informal mentoring program for female undergraduate students. *PLOS ONE* 12(11): e0187531. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187531>
- Lunsford, L. (2012) Doctoral advising or mentoring? Effects on student outcomes. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 20 (2), 251–270. <https://doi.org/10.1080/13611267.2012.678974>
- Meschitti, V., & Lawton Smith, H. (2017). Does mentoring make a difference for women academics? Evidence from the literature and a guide for future research. *Journal of Research in Gender Studies*, 7 (1), 166–199. <https://doi.org/10.22381/JRGS7120176>
- Morales, D. X., Grineski, S. E., & Collins, T. W. (2018). Effects of gender concordance in mentoring relationships on summer research experience outcomes for undergraduate students. *Science Studies and Science Education*, 102, 1029–1050. <https://doi.org/10.1002/sce.21455>
- Rockinson-Szapkiw, A., Wendt, J.L. & Stephen, J.S. (2021). The efficacy of a blended peer mentoring experience for racial and ethnic minority women in stem pilot study: Academic, professional, and psychosocial outcomes for mentors and mentees. *Journal for STEM Education Research*, 4, 173–193. <https://doi.org/10.1007/s41979-020-00048-6>
- Stoeger, H., Debatin, T., Heilemann, M., & Ziegler, A. (2019). Online mentoring for talented girls in STEM: The role of relationship quality and changes in learning environments in explaining mentoring success. In R. F. Subotnik, S. G. Assouline, P. Olszewski-Kubilius, H. Stoeger, & A. Ziegler (Eds.), *The Future of Research in Talent Development: Promising Trends, Evidence, and Implications of Innovative Scholarship for Policy and Practice*. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 168, 75–99. <https://doi.org/10.1002/cad.20320>
- Tolar, M. H. (2012). Mentoring experiences of high-achieving women. *Advances in Developing Human Resources*, 14 (2), 172–187. <https://doi.org/10.1177/1523422312436415>