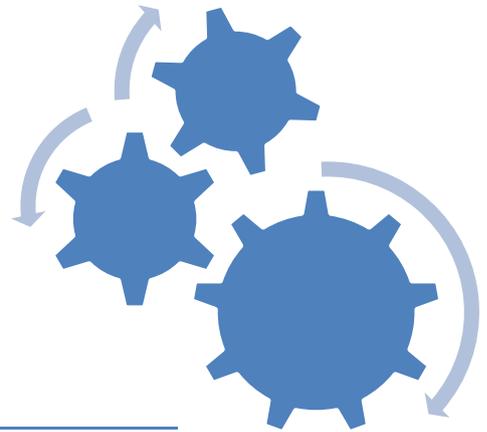


Reader Mentoring Technik

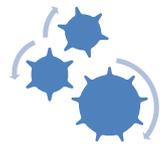


*Materialien für Mentor*innen und Mentees
im Programm Mentoring Technik an der PH Freiburg*



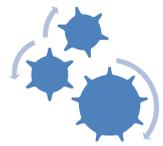
Wintersemester 2019/20

Erstellt von der Stabsstelle Gleichstellung



Inhalt

1. Mentoring im Fach Technik an der PH Freiburg.....	3
1.1. Warum Mentoring im Fach Technik?.....	3
1.2. Wie funktioniert Mentoring?	3
2. Hintergrundinformationen zu Frauen in MINT-Fächern.....	4
2.1. Frauen in MINT-Fächern - eine politische Forderung auf EU-Ebene	4
2.2. Mint-Förderung: Am Technikinteresse der Kinder im Grundschulalter anknüpfen.....	5
2.3. Genderkompetenz der Mentor*innen.....	6
3. Programmablauf.....	7
3.1. Programmablauf – Übersicht.....	7
4. Aufgaben der Mentor*innen.....	8
5. Zeitplan	8
6. Informationen und Anregungen zu den Einzelgesprächen	9
6.1. Rahmenbedingungen.....	9
6.2. Zur Erinnerung an die eigene Startphase: Überblick über Modul 1	9
7. Die Einzelgespräche	10
7.1. Erstgespräch.....	10
7.2. Gespräch in der Mitte des Semesters.....	12
7.3. Evaluationsgespräch	14
8. Glossar.....	16
9. Literatur.....	17



1. Mentoring im Fach Technik an der PH Freiburg

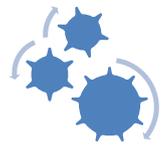
1.1. Warum Mentoring im Fach Technik?

Da Frauen im Fach Technik auch an der PH nach wie vor stark unterrepräsentiert sind, wurde 2016 ein Mentoring-Programm ins Leben gerufen. Das Programm hat zum Ziel, jungen Menschen den Studieneinstieg unabhängig von ihren Vorerfahrungen zu erleichtern. Wir möchten insbesondere Studienanfängerinnen in ihrer Motivation für das Studium bestärken und ihren Studienerfolg fördern, sodass sich langfristig mehr Frauen für das Studienfach Technik entscheiden. Im aktuellen Wintersemester sind lediglich knapp 20% der Studierenden im Fach Technik weiblich.

1.2. Wie funktioniert Mentoring?

Beim Mentoring gibt eine erfahrene Person (**Mentor*in**) ihr Know-How und Erfahrungswissen an eine weniger erfahrene Person (**Mentee**) weiter und fördert dadurch deren persönliche und berufliche Entwicklung. Das Mentoring im Fach Technik der PH Freiburg ist ein Angebot von Studierenden für Studierende.

Zu Studienbeginn werden den Studienanfänger*innen erfahrene Studierende vermittelt, mit denen Fragen rund ums Studium besprochen werden können und die ihnen in der ersten Phase ihres Studiums als feste Ansprechpartner*in zur Seite stehen. Der persönliche Kontakt unter Studierenden bietet dabei die Möglichkeit, über den Rahmen der offiziellen Studienberatung hinaus Unterstützung aus der Peergroup zu erhalten.



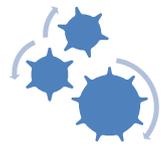
2. Hintergrundinformationen zu Frauen in MINT-Fächern

2.1. Frauen in MINT-Fächern - eine politische Forderung auf EU-Ebene

Frauen arbeiten überwiegend im sozialen und pädagogischen Bereich, während Männer sich häufiger für einen sogenannten MINT- Beruf (MINT: Mathe, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) entscheiden. Dabei ist die Berufswahl lediglich zeit- und kulturabhängig auf Geschlechter bezogen. Sie wird häufig von den aktuell vorherrschenden soziokulturellen Geschlechterbildern beeinflusst, welche mit den gesellschaftlichen Berufsbildern abgeglichen werden. Passt der Beruf nicht zu den Vorstellungen von „Frau sein“ oder „Mann sein“, wird er oft nicht in Betracht gezogen. „Gesellschaftliche Einflussfaktoren und Rollenbilder sind wesentliche Faktoren, die beim Prozess der Berufswahlentscheidung greifen und zur geschlechtsspezifischen Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes führen“ (Bredow 2004: 498).

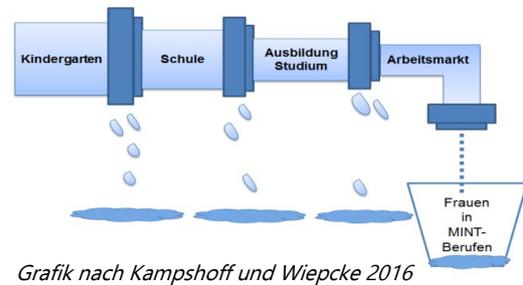
Die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufsfelder wird als **horizontale Arbeitsmarktteilung** bezeichnet (Gottschall 1995: 125). Eine politische Zielsetzung der EU ist die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern. Der Anteil der Studentinnen in Deutschland, die sich für ein Studium im MINT-Bereich entschieden, war entgegen dieser Zielsetzung 2011 noch sehr gering. Mit einem Anteil von 14% lag Deutschland jedoch über dem EU-Durchschnitt auf Rang 6 im EU Vergleich. Platz 1 belegte Griechenland mit 20% Anteil an Frauen in MINT-Studienfächern. (Statistisches Bundesamt 2012a: 24)

Die unterschiedliche Verteilung von Männer und Frauen auf verschiedene Berufsbranchen hat eine Auswirkung auf die zweite Dimension der Arbeitsmarktteilung, man spricht hier von einer **vertikalen Arbeitsmarktteilung** (Gottschall 1995: 125). Diese bezeichnet die Ungleichverteilung auf verschiedenen Hierarchieebenen, wie die unterschiedlichen Karriereverläufe und das unterschiedliche Einkommen von Männern und Frauen. Frauen arbeiten häufig in sozialen und gesundheitlichen Berufen. Hier ist die Bezahlung meist deutlich schlechter und es gibt weniger Aufstiegschancen als in anderen Berufszweigen. Hinzu kommt, dass der durchschnittliche Stundenlohn für die gleiche berufliche Tätigkeit und mit gleichem Bildungs- und Berufsabschluss für Männer in der nicht tariflich gebundenen Wirtschaft häufig deutlich höher ist als für Frauen. Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen wird als **Gender Pay Gap** bezeichnet. Überall in Europa verdienen Frauen durchschnittlich weniger als Männer. In Deutschland betrug diese Differenz 2010 23%. Damit lag Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weit vorn. (Statistisches Bundesamt 2012a: 40)



2.2. Mint-Förderung: Am Technikinteresse der Kinder im Grundschulalter anknüpfen

Das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Phänomenen nimmt im Laufe des Bildungsweges bei Frauen immer stärker ab. Zeigt sich in der Kindheit noch gleich starkes Interesse am Erforschen der natürlichen und technischen Umwelt, geht dieses Interesse bereits in der Schule stark zurück. Mädchen orientieren sich am Ende der Schulzeit zunehmend an Fächern wie Germanistik oder Geschichte anstatt an Fächern in MINT-Bereichen. Als Einflussfaktoren hierfür werden die Erwartungshaltung des Umfeldes (Peergruppe, Eltern und Lehrkräfte) und die damit einhergehende Selbsteinschätzung der Schülerinnen bezüglich ihrer MINT-Kompetenzen genannt. Sie trauen sich weniger zu in diesen Fächern. (Kampshoff/Wiepcke 2016: 126)



In der Grundschule kann im Fach Technik am vorhandenen Interesse der Kinder leicht angeknüpft werden. Durch positive Erlebnisse beim Experimentieren und Tüfteln wird die Selbsteinschätzung bezüglich der technischen Kompetenzen gestärkt und individuelle Interessen können gefördert werden. Gerade weibliche Lehrkräfte wirken hier als Rolemodel und bieten Identifikationspotenzial für technikinteressierte Mädchen. (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst 2015: 31)

Möglich wird dies durch interessierte und engagierte Lehrkräfte, die im Laufe ihres Technikstudiums Kompetenzen in Fachwissenschaft, Fachpraxis und Fachdidaktik erwerben und diesen Erfahrungs- und Wissensschatz später im eigenen Unterricht einbringen. Kennzeichen guten Technikunterrichts sind eine weitgehende Problem- und Prozessorientierung sowie eine Verschränkung von Theorie und Praxis.

Im Unterrichtsalltag eröffnen technische Themen zahlreiche Möglichkeiten, an der Lebenswelt der Schüler*innen anzuknüpfen – sei es durch die Demontage des eigenen Fahrrads oder den Bau einer funktionstüchtigen elektronischen Regenwarnanlage. Die Schüler*innen können sich bei einem solchen praxisorientierten und lebensweltnahen Unterricht als kompetent erleben und entsprechend für technische Themen begeistern.



2.3. Genderkompetenz der Mentor*innen

Genderkompetentes Personal ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Studien- und Berufsorientierungsmaßnahmen. (*Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst 2015: 14*) Hierzu gehört eine reflektierte Auseinandersetzung mit den eigenen Erwartungen und Zuschreibungsprozessen, die sich auf Geschlechteraspekte beziehen. „Wichtig ist, dass Mentorinnen und Mentoren selbst über Genderkompetenz verfügen und diese weitergeben“ (*Kuark 2009:111*).

Folgende Fragen dienen zur Selbstreflexion, die nicht explizit mit den Mentees besprochen werden müssen, aber einen Blick auf Genderaspekte schärfen können:

- Was verbinde ich mit männlich, was mit weiblich? Sind meine Vorstellungen von Stereotypen geprägt?
- Wie agiere ich in Interaktion mit Männern und wie agiere ich in Interaktion mit Frauen?
- Welche Erfahrungen prägen meine Vorstellung von Frauen im Fach Technik?
- Welche Rolle spielt Geschlecht in der Fachkultur?
- Wie geht es mir als Frau*Mann damit, in einem Fach zu studieren, in dem überwiegend Männer studieren?
- Wie ist die Stimmung unter den Studierenden? Fühle ich mich wohl?

Auch der achtsame Umgang mit der „Sonderstellung“ von Frauen im Fach Technik gehört zu einer genderkompetenten Anleitung und Begleitung von Entwicklungsprozessen und Fördermaßnahmen. Werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen hervorgehoben, besteht die Gefahr, diese Unterschiede zu verstärken und erneut Stereotype zu bedienen. Ein Blick auf das gemeinsame, fachbezogene Interesse fördert die Dekonstruktion von Differenzen und schafft Wege zum Umgang mit möglichen Erwartungshaltungen und Zuschreibungen, die sich auf geschlechtsbezogene Unterschiede beziehen. (*Wieland 2000*)

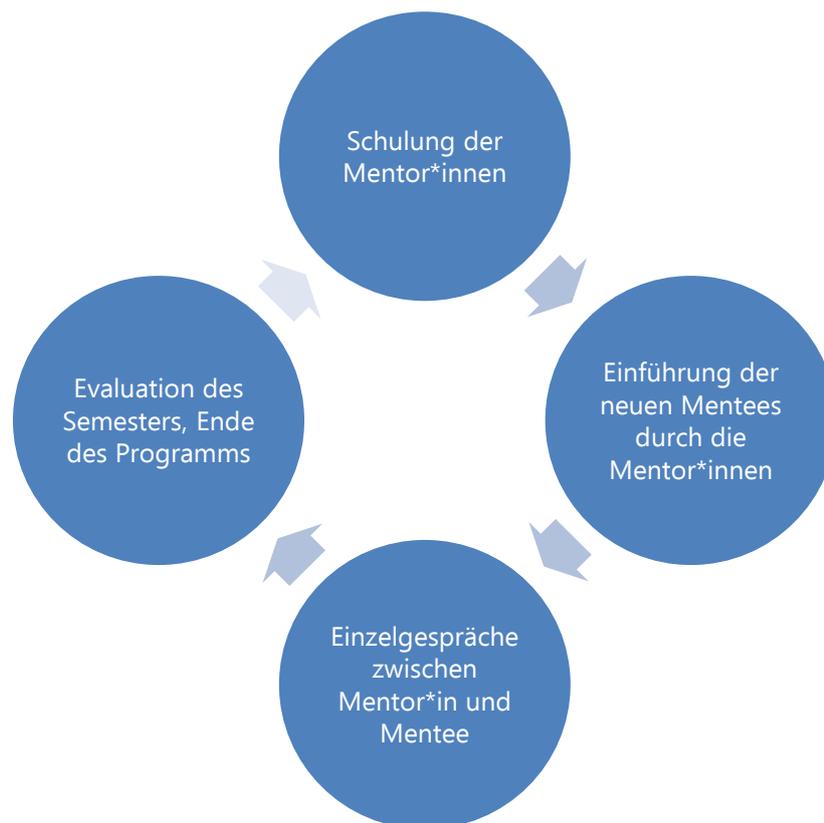


3. Programmablauf

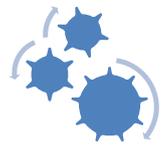
Das Programm beginnt und endet mit den offiziellen Semesterzeiten. Zu Beginn findet eine Schulungsveranstaltung für die Mentor*innen statt. Anschließend folgt die Einführungsveranstaltung für die neuen Mentees: Nachdem die paarweise Zuteilung der Mentor*innen und Mentees erfolgt ist, besteht die Gelegenheit, sich gegenseitig kennenzulernen. Im Anschluss stellen die Mentor*innen den Mentees den Ablauf und die Inhalte des Programms vor. Außerdem werden kurze Übungen angeboten, welche die Mentees auf die erste Zeit im Studium vorbereiten.

In drei persönlichen Gesprächen zwischen Mentor*in und Mentee ist Raum für Themen wie persönliche Motivation, Ziele und Fragen für das Mentoring, Zweifel, aber auch Studienorganisation u.v.m. Die Organisation der Treffen erfolgt eigenständig und wird von den Mentor*innen und Mentees gemeinsam übernommen.

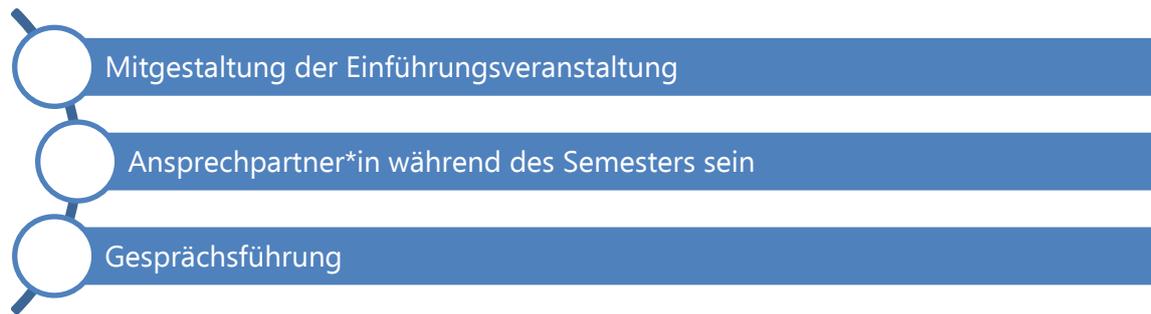
3.1. Programmablauf – Übersicht



Das Programm hat einen zyklischen Ablauf. So können die Mentees nach der Teilnahme am Programm selbst als Mentor*innen tätig werden.



4. Aufgaben der Mentor*innen



Zum Aufgabengebiet der Mentor*innen gehört dabei **nicht** die Organisation des Studiums der Mentees, wie z.B. die Prüfungsvorbereitung oder ähnliches.

Bei einem speziellen Beratungsbedarf (bei studienübergreifenden Fragen, psychosozialen Fragen, Fragen zum Studium mit Kind, ...) sollte auf die entsprechenden Beratungseinrichtungen der Hochschule hingewiesen werden (siehe Beratungsbroschüre der PH Freiburg).

Die Mentees kommen bei Bedarf auf die Mentor*innen zu, nicht umgekehrt!

5. Zeitplan

11.11.2019, 18:00 Uhr Zwischendeck Mensa 032	•Schulung der Mentor*innen
14.11.2019, 18:00 Uhr KG 2 / 207	•Einführung der Mentees (durch Mentor*innen)
4.-6. Semesterwoche	•Eingangsgespräch und gegenseitiges Kennenlernen
8.-10. Semesterwoche	•Gespräch in der Mitte des Semesters
13.-15. Semesterwoche	•Evaluationsgespräch zum 1. Semester •Abschlusstreffen



6. Informationen und Anregungen zu den Einzelgesprächen

6.1. Rahmenbedingungen

Vorab einige Informationen zu den Gesprächen zwischen Mentor*in und Mentee:

- Die Gespräche finden zu zweit zwischen Mentor*in und Mentee statt.
- Der Termin wird in Absprache zwischen Mentor*in und Mentee vereinbart. Der Ort ist Euch freigestellt, am besten wählt Ihr eine ruhige Umgebung, in der Ihr Euch ungestört unterhalten könnt.
- Die Gespräche sollten einen jeweiligen Zeitumfang von ca. einer Stunde haben.
- Ab Seite 10 finden sich Anregungen und mögliche Themen für die Einzelgespräche. Die Mentor*innen können die Gespräche angepasst an den jeweiligen Bedarf der Mentees frei gestalten, die Nutzung der Vorlagen ist fakultativ.
- Inhalte und Vereinbarungen werden in den Notizfeldern der einzelnen Gespräche festgehalten.

6.2. Zur Erinnerung an die eigene Startphase: Überblick über Modul 1

Wenn Du auf den Beginn Deines eigenen Technikstudiums zurückblickst, was war schwer für Dich? Was fiel Dir leicht? Zur Orientierung findest Du hier exemplarische Studienleistungen, die im Modul 1 von den Mentees verlangt werden und die Du bereits absolviert hast. Welche Studienleistungen stellten eine Herausforderung für Dich dar? Wie hast Du diese gemeistert? Was hat Dir weitergeholfen (Lerngruppen, Fachschaft, Literatur, Tutor*innen, ...)? Du kannst Deine eigenen Erfahrungen an Dein*e Mentee weitergeben oder sie als Einstieg für Gespräche nutzen.

Das Studium des Faches Technik an der Pädagogischen Hochschule orientiert sich an der inhaltlichen und didaktischen Struktur des Technikunterrichts und umfasst:

- fachwissenschaftliche
- fachdidaktische und technologische (in Sinne fachpraktischer) Studien.

Beispiele für Studienleistungen im Modul 1: → Maschinenschein → Referate → Konstruktionsaufgaben mit Fischer-Technik → Technische Skizzen anfertigen → Fachpraktische Aufgabe in den Werkstätten → Teilnahme am Lötkurs → u.v.m.



7. Die Einzelgespräche

7.1. Erstgespräch

Mögliche Impulsfragen für die Mentees

Kommentare und Impulse für die Mentor*innen zur Vorbereitung

Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Programm erfragen und bestärken

- Wann hast Du Dich für das Technikstudium entschieden?
- Wer oder was beeinflusste Deine Entscheidung?
- Wie haben Freunde und Familie darauf reagiert?
- Welche Bereiche interessieren Dich? Was kannst Du besonders gut?

Erinnere Dich im Vorfeld des Gesprächs noch einmal selbst an Deine eigene Studienwahl: Seit wann interessiere ich mich für den technischen Bereich? Wann habe ich mich für das Technikstudium entschieden? Wie hat mein Umfeld auf meinen Berufswunsch reagiert? Wer oder was unterstützte mich? Inwiefern spielten Geschlechteraspekte hierbei eine Rolle?

Über eventuelle Zweifel in Bezug auf das Technikstudium sprechen

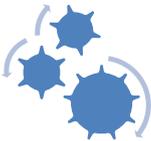
- Hast Du an Deiner Entscheidung Technik zu studieren gezweifelt? Welche Zweifel kamen auf und wie kam es zu diesen Zweifeln?
- Wo liegen für Dich persönlich Herausforderungen und Schwierigkeiten?
- Sind die Erwartungen an Studierende des Fachs für Dich klar ersichtlich?

Besonders in diesem Bereich kann es hilfreich sein, von Deinen eigenen Erfahrungen zu berichten: Was fiel mir schwer? Woran habe ich gezweifelt? Wie habe ich die Anforderungen dennoch gemeistert und was war hilfreich dabei?

Gemeinsam Ziele und Zwischenziele formulieren

- Was möchtest Du am Ende des Semesters erreicht haben?
- Was wird von Dir in der nächsten Zeit erwartet? (Studienleistungen, Maschinenschein, ...)
- Wo möchtest Du bei unserem nächsten Gespräch stehen bzw. was möchtest Du erreicht haben?

*Hier ist es noch einmal wichtig, den Blick auf die Aufgaben der Mentor*innen zu richten: Was gehört zu meinen Aufgaben? Was kann ich als Mentor*in begleiten und wann kann/muss ich an eine andere Stelle verweisen?*



Datum: _____

Notizen

[Empty rectangular box for notes]

[Empty rectangular box for notes]

[Empty rectangular box for notes]



7.2. Gespräch in der Mitte des Semesters

Mögliche Impulsfragen für die Mentees

Kommentare und Impulse für die Mentor*innen zur Vorbereitung

Bisherigen Verlauf des Semesters thematisieren
(fachliche Entwicklung)

- Was hat Dich im bisherigen Technikstudium überrascht? Was lief gut? Was war herausfordernd?
- Welche Zwischenziele oder Leistungen hast Du bereits gemeistert? Worauf bist Du stolz? Woraan möchtest Du weiterarbeiten?

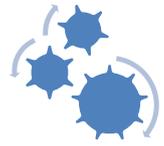
Hier kann es sinnvoll sein, die im ersten Gespräch festgelegten Semesterziele nochmals zu überprüfen und ggf. neu abzustecken. Schau Dir den Protokollbogen Eures ersten Gesprächs noch einmal an.

Bisherigen Verlauf des Semesters thematisieren
(persönliche Entwicklung)

- Wie ist die Stimmung unter den Studierenden? Fühlst Du Dich wohl?
- In welcher Rolle siehst Du Dich als Student*in in den Seminaren? Welche Rolle spielt es, dass Du als Frau*Mann in einem Fach studierst, in dem überwiegend Männer studieren?
- Hat sich Deine Motivation geändert? Wie? Was beeinflusste die Veränderung?

*Hier könnte von Deiner Seite aus Unterstützung angeboten werden. Frag am besten direkt nach, wie Du deine*n Mentee weiterhin unterstützen kannst.*

... Weitere Themen, die an das Erstgespräch anknüpfen



Datum: _____

Notizen



7.3. Evaluationsgespräch

Mögliche Impulsfragen für die
Mentees

Kommentare und Impulse für die
Mentor*innen zur Vorbereitung

Evaluation des Studienverlaufs

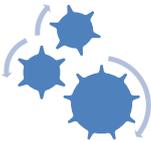
- Hast Du Deine Semesterziele erreicht? Worauf bist Du stolz? Was lief gut, was weniger?
- Wie siehst Du Dich nach einem Semester Technikstudium? Was hast Du neu gelernt? Was kannst Du besser als vorher?
- Was traust Du Dir zu? Welche Kompetenzen unterscheiden Dich von Kommiliton*innen, die nicht Technik studieren?

Entwicklung von Perspektiven für
den weiteren Studienverlauf

- Was wünschst Du Dir für das weitere Technikstudium?
- Welche Bereiche reizen Dich besonders? Welche Erfahrungen motivieren Dich? Wie war es, durch das Mentoring-Programm unterstützt zu werden? Kannst Du Dir vorstellen, selbst als Mentor*in tätig zu werden?

*Teile Deiner*Deinem Mentee auch eigene Erfahrungen mit. Gib Feedback und hole Dir Feedback ein.*

... Weitere Themen:



Datum: _____

Notizen

Empty rectangular box for notes.

Empty rectangular box for notes.

Empty rectangular box for notes.



8. Glossar

Gender (engl.) = das sozial konstruierte Geschlecht. Es wird in Abhängigkeit von der jeweiligen Kultur gesellschaftlich und von uns selbst in einem Prozess hergestellt, der in Anlehnung an den sozialkonstruktivistischen Ansatz von Candance West und Don Zimmermann als „doing gender“ bezeichnet wird.¹ Er bezieht sich unter anderem auf die Festlegung von Rollenbildern durch die Zuschreibung von Eigenschaften und Fähigkeiten zu einem Geschlecht. Das soziale Geschlecht wird demnach in Interaktion mit Anderen hergestellt und lässt gewisse Erwartungshaltungen sowie Verhaltensmuster entstehen.²

Sex (engl.) = das biologische Geschlecht. Es wird aufgrund genetischer Unterschiede determiniert. Seiner Definition zufolge verfügen Männer und Frauen über unterschiedliche Fähigkeiten, wie die Fähigkeit zu gebären oder zu stillen. Biolog*innen sprechen von primären und sekundären Geschlechtsmerkmalen, die zur Unterscheidung der Geschlechter dienen. Man spricht auch von geschlechtsspezifischen Merkmalen, die nur bei einem Geschlecht auftreten.

Gender Mainstreaming = Die Gleichstellungspolitik der EU ist seit Mitte der 90er Jahre von der Strategie des Gender Mainstreamings geprägt. Gender Mainstreaming gilt seit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1999 für alle Mitgliedstaaten als verbindliches Prinzip. Dieser Ausdruck bezeichnet eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Gender Mainstreaming bedeutet, den Genderaspekt in das Denken und Handeln von Politik, Verwaltung, von Programmen und von Maßnahmen einfließen zu lassen, damit eine Gleichstellung von Männern und Frauen gewährleistet wird und somit, unter Berücksichtigung der Erkenntnis, dass Männer und Frauen in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden, gleichstellungsorientiert gehandelt wird.³

MINT = Abkürzung für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Mentor*in = erfahrene Person (beim Mentoring-Programm: Studierende, die Modul 1 bereits abgeschlossen haben)

Mentee = weniger erfahrene Person (beim Mentoring-Programm: Studienanfänger*innen)

Mentoring = Beim Mentoring gibt die Mentorin bzw. der Mentor Know-How und Erfahrungswissen an die*den Mentee weiter und fördert dadurch deren*dessen persönliche und berufliche Entwicklung.

¹ West, Candance; Zimmermann, Don H. (1987): *Doing Gender. Gender and Society* 1, 125-151

² Vlg. Auch Goffman, Irving (1994): *Interaktion und Geschlecht. Frankfurt/Main [u.a.]*: Campus-Verlag

³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_strategy_de.pdf



9. Literatur

Bredwo, Antje (2004): Gender in der Berufsbildung. In: Glaser; Edith / Klika, Dorle / Prengel, Annedore: Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Bad Heilbrunn.

Faulstich-Wieland, Hannelore. Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien 20/1: 33-46

Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli, (Hrsg.). Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt / New York.

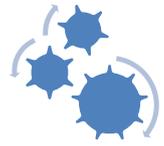
Kampshoff, M./ Wiepcke, C.(2016a): Zur Wirksamkeit geschlechtergerechter Interventionen in der MINT Berufsorientierung. In: Arndt (Hrsg): Das Theorie-Praxis -Verhältnis in der Ökonomischen Bildung. Schwalbach/Ts.

Kuark, Julia K. (2009): Gender-Kompetenz in der Lehre: Das Beispiel der Hochschule für Technik FHNW. In: Liebig, Brigitte; Rolsenkranz-Fallegger, Edith; Meyerhofer, Ursula (Hrsg.): Handbuch Genderkompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)hochschulen. Zürich.

Statistisches Bundesamt Broschüre (2012a): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt Broschüre (2012b): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Hrsg.) (2015): Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung.



Impressum

Pädagogische Hochschule Freiburg

Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung

in Kooperation mit dem Institut für Chemie, Physik, Technik und ihre Didaktiken
Abteilung Technik

Kunzenweg 21

79117 Freiburg

November 2019

Kontakt:

sabrina.hasse@ph-freiburg.de

gleichstellung@ph-freiburg.de