

Zprávy z výzkumu

MENTORINGOVÝ PROGRAM PRO STUDENTKY STŘEDNÍCH ŠKOL SE ZÁJMEM O TECHNICKÉ OBORY

Kateřina Cidlinská

Úvod

V české vědě a vysokém školství se projevuje silná horizontální genderová segregace – muži a ženy se koncentrují v odlišných oborech. Oborem, který dlouhodobě vykazuje nejnižší zastoupení žen, jsou technické vědy, kde ženy představují pouhých 13,8 % výzkumníků (Tenglerová 2011). Technické vědy jsou přitom co do počtu osob největší vědní oblastí – výzkumníci v technických vědách představují 48,1 % z celé výzkumnické populace v ČR – a zároveň jsou také vědní oblastí, do níž plyne nejvíce finančních prostředků.

Značně nevyvážené zastoupení žen a mužů v jednotlivých oborech má své kořeny především v působení genderových stereotypů, které přisuzují ženám a mužům odlišné schopnosti i priority a směřují je na odlišné studijní a kariérní dráhy.¹ S těmito stereotypy se setkávají ženy a muži již od útlého věku v rámci procesu socializace v rodině i ve škole (Smetáčková 2005). Dívky, které jsou na technické obory nadané, proto často volí genderově tradičnější studijní obory a profesní uplatnění než techniku a vědeckou profesi. To může mít důležité negativní důsledky jak pro dívky samotné, neboť plně nerozvinou svůj talent, tak pro vědu, která takto přichází o nadané potenciální výzkumnice.

Národní kontaktní centrum – ženy a věda (NKC-ŽV) Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v. v. i., proto vytvořilo mentoringový program pro studentky středních

škol, které zvažují studium vysoké školy technického zaměření. Na sekundární vzdělávací stupeň se zaměřilo proto, že je klíčový pro směřování studijních drah a rozvíjení vzdělávacích a profesních ambicí.

Tato zpráva nejdříve představí samotný koncept mentoringu a zdůvodní, proč jsme pro podporu dívek zvolily právě tento nástroj, a následně seznámí čtenáře/ky s projektem mentoringového programu NKC-ŽV a jeho hodnocením ze strany účastnic prvního oficiálního ročníku.

CO JE TO MENTORING?

V literatuře je možné najít množství různých definic mentoringu. Jednotlivé přístupy se více či méně liší podle toho, jaké se týkají oblasti a cílové skupiny. Na nejobecnější rovině jej lze charakterizovat jako „proces, skrze nějž se dostává mladším a/nebo méně zkušeným lidem [mentees] podpory, rad, přátelství a příkladu, které jim mají pomoci ke kariérnímu a životnímu úspěchům“ (Kosoko-Lasaki, Sonnino, Voytko 2006, s. 1449). Při pohledu na rozličné definice lze také vystopovat tři základní funkce, které jsou mentoringu všeobecně připisovány: 1) podpora kariéry, do níž patří pomoc s vytýčováním cílů a výběrem kariérní dráhy, 2) psychologická podpora zaměřená zejména na zvyšování sebevědomí a 3) poskytování rolového modelu, kdy mentor či mentorka představují člověka úspěšného v určité oblasti, jehož příkladu je možné následovat.

Jaké podoby má mentoring?

Mentoring může nabývat rozličných podob, přičemž lze rozlišit dvě základní formy mentoringu – neformální, vznik-

¹ Jedním z dalších důvodů je například genderovanost jednotlivých disciplín, která vede k tomu, že některé jsou pro ženy méně přitažlivé než pro muže a naopak. Jsou-li tedy technické obory především v rukou mužů, mají muži zásadní vliv na jejich podobu. Tato podoba však může být pro ženy neatraktivní, protože jim je cizí. Nezáměr žen o technické obory tedy nemusí znamenat jejich menší technické nadání, nýbrž jejich neztotožňování se s nynější podobou těchto oborů. K genderovanosti technických disciplín více např. Faulkner (2001).

lou spontánně na základě vzájemných sympatií mentora/ky a mentee/ho, a formální, která vzniká z popudu třetí strany, zpravidla instituce organizující mentoringový program. Neformální mentoring je některými autory považován za ten jediný „pravý“ mentoring právě proto, že vzniká na základě určité „chemie“ mezi mentorem/kou a jeho/její/jejím mentee/m, díky jejich vzájemnému respektu a obdivu (Brewerton 2002). Pokud tyto podmínky nejsou splněny, nemůže být mentoringový vztah podle některých efektivní a může mít naopak na účastníky negativní dopady plynoucí právě z toho, že nevznikl „přirozenou“ cestou. Nejčastěji zmiňovaným negativem bývá špatná komunikace mezi mentorem/kou a mentee/m způsobená tím, že nejsou po lidské stránce příliš spříznění (výběr provedený třetí stranou nemusí být vhodný). Jako další riziko je vnímáno nebezpečí odlišných očekávání mentora/ky a mentee/ho vůči mentoringu či možnost, že jedna nebo obě zúčastněné strany neporozumí koncepci konkrétního mentoringového programu, což může vést k nedorozuměním a konfliktům (Eby, Allen 2002, cit in Bozeman, Feeney 2007, 733).

Neformální mentoringové vztahy se však vyznačují jistou exkluzivitou, neboť ona „chemie“, jež je spojena s jejich ustavením, tedy vzájemnými sympatiemi, často souvisí s určitou podobností mentora/ky a potenciálních mentees, což vede k tomu, že podporu získávají určité skupiny potenciálních mentees více než jiné. Podreprezentované skupiny mají na výběr z podstatně menšího počtu jim podobných osob, které by potenciálně mohly mít zájem být v roli mentora/ky.² Tato znevýhodněná pozice se týká především žen v tradičně mužských oblastech, jako je například akademická sféra a oblast technických věd. V rámci těchto prostředí mají muži stále dominantní postavení a jsou zde obzvláště patrné tzv. pánské kluby, tedy neformální sítě, do nichž nemají ženy přístup, čímž mají zároveň i ztížený přístup k neformálnímu mentoringu. Formální mentoring tedy může pomoci vyrovnávat tento handicap a fungovat jako nástroj podpory marginalizovaných skupin. Na tento potenciál formálního mentoringu poukazují i výzkumy, z nichž vyplývá, že lidé,

² Kromě malého počtu jsou zde i další překážky vzniku spontánních mentoringových vztahů mezi osobami z podreprezentovaných skupin. Jednou z nich je určitý pocit výjimečnosti a obava z konkurence. To je případ tzv. tokenů, tedy členů/ek podreprezentovaných skupin v dané oblasti, kteří dosáhli úspěchu, mohou se cítit výjimeční oproti ostatním členům své skupiny a následně je nechtějí podporovat. V případě žen se ještě přidává nedostatek času na mentorování jiných žen z důvodu vytíženosti způsobené jednak dvojnásobným břemenem (tedy velkou náročností skloubení profesní povinnosti s péčí o rodinu) a jednak potřebou udržet si a dále budovat vlastní pozici, pro což musejí v maskulinizovaném prostředí vyvinout větší úsilí než členové dominantní skupiny, tedy muži (Chandler 1996).

jimž byl poskytnut neformální mentoring, sice vykazují lepší kariérní vývoj a větší úspěchy než ti, kteří absolvovali formální mentoring, avšak zároveň ti, kterým se dostalo formálního mentoringu, prospívají lépe než ti, kterým se nedostalo žádné formy mentoringu (např. Chao et al. 1992). Formální mentoring proto může být nástrojem nabourávání těchto tradičních uspořádání, může suplovat neformální mentoringem, kterým se „přirozenou“ neformální cestou nedostává, a být tak účinným zdrojem podpory jejich vlastního rozvoje a z dlouhodobého hlediska i nástrojem pro větší diverzitu dosud stále značně genderově homogenních oblastí.³

Jaké jsou cíle feministicky orientovaného mentoringu?

Formální mentoring díky své možnosti zaměřit se na konkrétní skupiny, které bývají vylučovány z mentoringů neformálních, bývá využíván jako nástroj podpory genderové rovnosti, resp. nástroj podpory žen v netradičních oblastech. Míra úspěchu v tomto směru však závisí na naplnění několika základních podmínek, jež znamenají překonání některých rysů tradičního přístupu k formálnímu mentoringu, které byly z feministické perspektivy podrobeny četné kritice. Zejména jde o hierarchický, paternalistický a direktivně nastavený vztah mezi mentorem/kou a mentee/m a reprodukce statu quo, tedy nerovnosti. Pro tradiční mentoringové programy je typická snaha, aby mentees uspěli v rámci stávajících struktur. Jejich účelem je proto vštípit mentees „správné“ hodnoty, návyky a vzorce chování. Cílem není rozvoj kritického samostatného myšlení, jež je podmínkou proměny stávajícího systému a kultury prostředí, nýbrž to, aby mentees do stávajících struktur co nejvíce hladce zapadli (Colley 2002).

Naproti tomu feministický přístup klade důraz na ustavení otevřeného nehierarchického vztahu mezi mentorem/kou a mentee/m, který umožňuje konkrétní/mu mentee vyjádřit své individuální potřeby, čímž eliminuje nebezpečí tradičních formálně ustavených mentoringových programů, spočívající v opomíjení diverzity mentees a ve snaze uplatňovat jednu koncepci na všechny skupiny mentees bez rozdílu. Zejména marginalizované skupiny mohou mít jiné potřeby než skupiny dominantní. Například pro ženy může být stejně důležité vidět, jak mentorka zvládá sladit profesní a rodinný život,

³ Ztížený přístup k neformálnímu mentoringu nemívají jen ženy, ale také příslušníci/ce dalších marginalizovaných skupin, zejména etnických. Formální mentoring proto může přispívat i k větší diverzitě nejen ve smyslu genderovém. Tomuto aspektu se však tento text věnovat nebude, neboť není pro mentoring NKC-ŽV podstatný.

jako vidět ji při práci (Benishek et al. 2004). Důraz na nehierarchičnost mentoringového vztahu se promítá i do pozitivního náhledu na mentoring mezi osobami na stejné hierarchické úrovni (ve skupině vrstevníků, „peers“), tedy zejména mezi studujícími.

Feministický přístup se dále snaží o recipocitu v mentoringovém vztahu, o dialog a vzájemné obohacování. V rámci feministického přístupu neznamena mentoring jen jednostranné předávání znalosti, jako tomu bývá u tradičního přístupu k mentoringu, nýbrž oboustranný tok, který umožňuje jak mentee/mu, tak mentorovi/ce osobní rozvoj, zejména rozšířením dosavadních obzorů o nové perspektivy. Tím přispívá feministický mentoring k rozvoji kritického myšlení a získává potenciál působit na proměnu statu quo (kultury a systému prostředí, jehož se mentoring týká), například na proměnu oblasti technických věd v prostředí, jež je ženám více přátelské, resp. genderově nediskriminující. Feministický přístup tedy v sobě nese určitý politický aktivistický náboj. Mentoring je někdy nahlížen také jako feministická praxe (Chandler 1996).

S feministickým přístupem k mentoringu souvisí i odlišení tří základních modelů mentoringu, o nichž hovoří de Vries (2011) a které se liší podle svých cílů a funkcí a vzájemně na sebe navazují a prolínají se. První, instrumentální, je zaměřený na praktickou pomoc mentee/mu s konkrétními problémy, úkoly a potřebami vztahujícími se přímo ke studiu či práci. Jedná se o vybavení mentees potřebnými praktickými informacemi pro úspěšnou orientaci v daném prostředí. Druhý, označovaný jako vývojový (developmental), klade důraz na plný osobní rozvoj mentee/ho, tedy i na psychologickou funkci mentoringu. Pro tento model je zásadní vytvoření co nejtevnějšího mentoringového vztahu obohacujícího nejlépe nejen mentee/ho, ale i mentora/ku. Posledním modelem je model transformativní, jehož cílem je proměna postojů mentees a mentorů/ek a následná proměna prostředí, jehož se mentoring týká. Feministický přístup k mentoringu jde za ryze instrumentální přístup, snaží se přispívat k osobnímu rozvoji nejen mentee/ho, ale i mentora/ky, a skrze reflexi jejich pozic a rysů prostředí, v němž se nacházejí, naplňovat i funkci transformativní.

S transformativním potenciálem mentoringu se pojí i otázka, zda v rámci mentoringového vztahu spojovat osoby patřící do dominantních a marginalizovaných skupin. Výměna perspektiv totiž může v případě mentorů z dominantní skupiny vést právě k reflexi nerovností, které jsou pro ně jinak obtížně viditelné, a přispívat k jejich větší citlivosti vůči nerovnostem a následné proměně jejich vlastních posto-

jů, jež mohou mít vzhledem k jejich dominantnímu postavení zásadní vliv na proměnu kultury prostředí. V tomto směru bývá tematizováno mentorování žen muži („cross gender“ mentoring). Mentoringový vztah muž–žena s sebou však nese rizika, která mohou ohrozit naplňování primárních cílů mentoringu, zejména těch spojených s emocionální podporou a zohledňováním individuálních potřeb jednotlivých mentees. Jako problematické bývá shledáváno pronikání sociálních norem genderových vztahů (genderových stereotypů a mocenských aspektů) do mentoringového vztahu a možné pomluvy (Wasburn 2007), jimž může mentoringový pár čelit (přestože v případě formálního mentoringu je toto riziko nižší). Kromě toho se mužští mentoři mohou vyhýbat genderovým tématům, ať již vědomě (vlivem negativních postojů vůči feministickým tématům), nebo nevědomě (McGuire, Reger 2003) kvůli nízké citlivosti vůči mocenským dynamikám prostředí, která může vést k jejich podhodnocování, či přímo popírání (Moss et al. 1999). Ženy-mentorky podle výzkumů naopak projevují více empatie k diskutovaným pocitům a problémům (Chandler 1996, Burke 1984) a celkově poskytují více osobní/emocionální mentoring, zatímco muži se zaměřují častěji především nebo výhradně na instrumentální funkci mentoringu.

MENTORING NÁRODNÍHO KONTAKTNÍHO CENTRA – ŽENY A VĚDA

Představení projektu

Pilotní projekt mentoringového programu Národního kontaktního centra – ženy a věda vznikl roku 2009 v rámci projektu *Rovné příležitosti ve vědě a výzkumu: analýza genderových bariér a rozvoj talentů*, jenž se zaměřoval na zatraktivnění vědeckých profesí pro ženy a podporu rovných příležitostí ve výzkumu a vývoji. Samotnému vytvoření koncepce mentoringového programu pro studentky středních škol se zájmem o technické obory předcházela analýza fungování genderových stereotypů na českých školách, konkrétně sekundární analýza dat projektu Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., *Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni*. V rámci tohoto projektu proběhlo roku 2004 dotazníkové šetření mezi studujícími středních škol, z něhož vyplynulo, že studující se setkávají ve školách s genderově stereotypním přístupem, který ovlivňuje ambice chlapců a dívek, tedy volbu jejich kariérních drah. Jak se ukázalo, školy většinou směřují chlapce a dívky do tradičních oblastí (chlapce do technických a přírodovědných oborů, dívky do humanitních a sociálněvědných oborů). Mentoringový program vznikl ve snaze působit proti těmto stereotypům. Jeho

hlavními cíli jsou podpora dívek se zájmem o technické obory, motivace v rozvoji jejich budoucí kariéry a narušování genderově stereotypních představ o „vhodné“ studijní dráze žen. Program se zaměřil na sekundární vzdělávací stupeň vzhledem k jeho zásadní roli při formování studijních a kariérních cílů. Cílovou skupinou jsou studentky třetích ročníků středních škol a gymnázií, jelikož třetí ročník je obdobím, kdy lze již předpokládat, že studující uvažují o výběru vysoké školy.

Pilotní projekt mentoringového programu byl zahájen roku 2009 ve spolupráci s Českým vysokým učení technickým (ČVUT), které dlouhodobě vykazuje jedno z nejnižších zastoupení žen mezi studujícími (Statistická ročenka školství 2008/2009 a 2009/10). Koncepce tohoto programu vycházela ze zkušeností s podobnými programy na zahraničních univerzitách. Koncepce je založena na osobním vedení jedné mentee (středoškolačky) jednou mentorkou (vysokoškolačkou), která má za úkol především představovat mentee svůj obor, zasvěcovat ji do vysokoškolského systému studia a poskytovat mentee rady a podporu. Konkrétní plán je na individuální domluvě mentorky a mentee, která tak má možnost zaměřit se na to, co ji nejvíce zajímá, což byl hlavní důvod zvolení této koncepce. Zároveň bylo cílem vytvořit co nejotevřenější atmosféru, v níž se dívky nebudou ostýchat na cokoli zeptat či hovořit o svých plánech či obavách a problémech. Tomu měl napomoci i relativně malý věkový rozdíl mezi mentorkou a mentee, jenž měl usnadnit vytvoření nehierarchického kamarádského vztahu. Kromě individuálního programu však byly do koncepce zahrnuty i kolektivní aktivity, aby měly účastnice programu možnost sdílet s ostatními své zkušenosti s mentoringem a zjistit, jak to chodí v jiných oborech a na jiných školách.

Pilotního projektu se zúčastnilo pět mentoringových dvojic. Mentorky byly osloveny za pomoci rektorátu ČVUT, který rozšířil informaci o projektu na jednotlivých fakultách. Mentees byly vytipovány ze studentek třetích ročníků pěti oslovených pražských gymnázií, které projevíly zájem o studium na vysoké škole technického zaměření.

V akademickém roce 2010/11 proběhl první oficiální ročník mentoringového programu. Koncepce zůstala stejná. Zvýšil se však počet kolektivních aktivit organizovaných koordinátorkou programu. Jednalo se o 4 diskuse s českými vědkyněmi a 2 přednášky o pravidlech studia na vysokých školách a prevenci studijních a jiných problémů spojených s vysokoškolským studiem. Vzrostl také počet mentoringových párů (11 v Praze a 8 v Brně), vysokých škol a oborů, se kterými se mentees seznámily. Vedle ČVUT se do programu zapojily další vysoké školy: v Praze Vysoká škola chemic-

ko-technologická (VŠCHT) a Česká zemědělská univerzita (ČZU) a v Brně Vysoké učení technické (VUT) a Masarykova univerzita (MU). Mentees pocházely z gymnázií a středních škol z Prahy, Kladna, Liberce, Brna a jeho okolí. Mentorky byly o možnosti zapojení do programu informovány různými kanály: inzeráty na webových stránkách univerzit, studentských organizací, ve školních časopisech, letáky a plakáty rozmístěnými na školách a také za pomoci jednotlivých vyučujících a rektorátů či komunikačních oddělení univerzit a fakult. Mentees byly oslovovány vyučujícími, plakáty a letáky a koordinátorkou programu, jež program na některých školách představila v rámci učební hodiny.

Po pilotním kole programu i prvním oficiálním ročníku proběhla evaluace programu ze strany mentees i mentorek formou dotazníků a skupinových diskusí. S výstupy těchto evaluací seznámím níže a na jejich základě formuluji doporučení pro případné zájemce o založení vlastního mentoringového programu.

PODOBA A CÍLE MENTORINGOVÉHO PROGRAMU

Z hlediska výše nastíněných definic mentoringu lze říci, že naše koncepce je nastavena tak, aby plnila všechny 3 základní funkce mentoringu. Cíl pomoci mentee zorientovat se v nabídce studijních oborů, aby si zvolila takový, který jí bude nejlépe vyhovovat, odpovídá funkci podpory kariéry. Cíl motivovat mentee k volbě pro ženy netradičního oboru vede k odbourání obav z netradiční studijní dráhy a zvýšení sebevědomí, čímž odpovídá funkci psychologické podpory. Mentorky, jakožto ženy studující netradiční obory, naplňují také funkci rolového modelu.

V mentoringu NKC-ŽV se také prolínají všechny tři typy přístupů k mentoringu popisované de Vries (2011). Z hlediska cílů a koncepce je mentoring NKC-ŽV mentoringem feministickým. Jeho vznik vychází z dlouholetých snah NKC-ŽV jakožto projektu usilujícího o prosazování genderové rovnosti v oblasti vědy a vzdělávání. Mentoringový program byl proto vytvořen za účelem zvyšování zastoupení žen v tradičně mužské doméně technických věd.⁴ V dlouhodobém horizontu by pak měl mentoring fungovat jako nástroj

⁴ Pouze zvyšování početního zastoupení však samozřejmě pro prosazování genderové rovnosti ve vědě stejně jako v jakékoli jiné oblasti, v níž dominují muži, nestačí. Na další strategie prosazování genderové rovnosti ve vědě a výzkumu se proto zaměřují jiné aktivity NKC-ŽV. Více se o nich dozvíte na webových stránkách www.zenyaveda.cz.

proměny genderové kultury v české vědě a výzkumu, zejména tedy v oblasti technických věd. Mentoring NKC-ŽV proto v sobě nesl od samého počátku rysy přístupu transformativního. Cílovou skupinou mentoringu NKC-ŽV jsou osoby, které se teprve rozhodují, zda do oblasti technických věd vstoupit, a účelem mentoringu je podpořit tyto osoby v daném rozhodnutí. Je proto třeba vybavit cílovou skupinu potřebnými informacemi, pomoci jí získat základní orientaci v novém prostředí, odbourat její případné obavy, podpořit její sebevědomí a ambice. Z těchto důvodů nese mentoring NKC-ŽV i rysy přístupu instrumentálního a podporujícího osobní rozvoj. Mentorky vybavují mentees potřebnými praktickými informacemi jak o oborech a specializacích, tak o konkrétních školách a obecněji o systému vysokoškolského studia, aby mentees byly schopny učinit informovanou a co nejhodnější volbu studijního oboru na VŠ a aby se nebály netradičních oborů. Zároveň díky snaze o vytvoření nehierarchického otevřeného vztahu mezi mentee a mentorkou, již může mentee vnímat spíše jako starší spolužačku než jako vyučující, je možné v rámci mentoringu vytvořit prostředí, které bude mentee podporovat v artikulaci svých potřeb, zájmů a názorů. Tím může mentoring přispívat k osobnímu rozvoji mentee, která si ujasní své priority a cíle. Mentoring dále vytvoří prostor pro osobní rozvoj mentorky. Díky dialogu s mentee může mentorka poznat nové pohledy na různá témata a zdokonalovat své komunikační dovednosti, například schopnost přiblížit studijní zaměření daného oboru laickému publiku. Pozitivní vliv na její osobní rozvoj může mít i vyprávění o vlastní studijní dráze, díky němuž si může uvědomit, co již dokázala, zvýšit si sebevědomí a chuť do dalšího studia.

Ačkoli zapojení mužů jako mentorů by mohlo mít určitý transformační potenciál (viz výše), nebyli muži do programu zařazeni. Jednak by neplnili důležitou funkci rolového modelu a jednak se tato volba nezdála vhodná vzhledem k charakteristikám cílové skupiny. U žen-mentorek byla předpokládána vyšší citlivost k genderovým otázkám než u mužů, kteří jsou na technických oborech v dominantním postavení. Tento předpoklad potvrdily také reakce vysokoškolských studentů-mužů na naše inzeráty, mířené výhradně na vysokoškolačky. Buď studenti vyjadřovali nepochopení tomu, proč jsme se rozhodly jen pro mentorky, a považovali to za reprodukci genderových nerovností, nebo považovali za nesprávné, aby byl program určen jen pro středoškolačky, což někteří označovali jako „pozitivní diskriminaci“. Dalším důvodem, proč jsme se rozhodly pro oslovení mentorek, byl věk mentees – v průměru 17 let. Chtěly jsme eliminovat ostych mentees, který by mohl být spojen s komunikací s mladým mužem, čímž by nebyla naplněna jedna ze zásadních podmínek efektivního mentoringu, totiž otevřená komunikace a atmosféra, v níž se mentee nebojí projevit

svou neznalost či případné obavy a neostýchá se řešit s mentorkou ani osobnější témata netýkající se přímo studia. Chtěly jsme také předejít riziku sexuálního podtextu mentoringového vztahu. Sexuální podtext by mohl vnášet do mentoringového vztahu nežádoucí rozměr, který by mohl jít proti smyslu mentoringu nebo snižovat jeho efektivitu v případě, že by nesl rysy genderově stereotypních sociálních norem sexuálních vztahů mezi muži a ženami, které od žen očekávají pasivní přístup.⁵ Vzhledem ke specifikům naší cílové skupiny mentees jsme také nepředpokládaly, že by genderově smíšené mentoringové dvojice mohly mít transformační potenciál pro mentory. Mentees jsou velice mladé, jsou v období, kdy si teprve formují své postoje (včetně schopnosti identifikovat a formulovat problémy a poukázat na ně), a jsou teprve na středoškolském vzdělávacím stupni, takže nemohou poskytnout reflexi vysokoškolského prostředí, a zejména prostředí oboru, kde mají ženy mizivé zastoupení (mentees byly převážně z gymnázií, ani jedna nestudovala technicky zaměřenou střední školu).

EVALUACE

V závěrečných evaluacích programu jsme se zaměřily především na to, jaká byla očekávání účastnic programu, zda byla naplněna a zda mentoring dostal i očekáváním NKC-ŽV. Evaluace byly získány pomocí elektronického dotazníku a skupinových diskusí, uskutečněných po oficiálním ukončení programu v červenci 2011. Dotazníky vyplnilo 16 mentees a 13 mentorek. Skupinových diskusí se zúčastnilo 9 mentees a 11 mentorek.

EVALUACE ZE STRANY ÚČASTNIC PROGRAMU

Motivace

Mentorky

Pomoc s úspěšným přestupem ze střední školy na vysokou školu

Jedním z hlavních motivů mentorek zapojit se do programu pro středoškolačky byla jejich vlastní zkušenost s nesná-

⁵ Nechceme zde popírat možnost sexuálního podtextu mentoringového vztahu mezi dvěma ženami, tedy mentorkou a mentee. Avšak předpokládáme jednak menší pravděpodobnost výskytu takového vztahu mezi osobami stejného pohlaví a jednak odlišný mocenský náboj takových vztahů.



ZPRÁVY Z VÝZKUMU

zemi spojenými s přestupem ze střední školy na školu vysokou. Vzpomínaly, jak by v tomto období podobnou pomoc, jako je mentoring, ocenily, neboť měly velice malý přehled o nabídce studijních oborů a škol i o samotném vysokoškolském systému studia a životě na vysoké škole. Tento motiv akcentovaly zejména mentorky, které neměly ve svém blízkém okolí, zejména v rodině, osoby s vysokoškolským vzděláním, od nichž by bylo možné tyto informace získat, a také mentorky původem z malých měst či vesnic. Středoškolačky žijící mimo velká města se dle jejich názoru cítí v tomto směru ještě izolovanější a dezorientovanější, neboť určitý stres pro ně znamená nejen přechod na vysokou školu, nýbrž i do velkého města.

Zásadním tématem byl správný výběr studijního oboru, který může být v oblasti technických věd velice složitý, neboť škála specializací daleko přesahuje náplň středoškolské výuky těchto předmětů, obzvláště na gymnáziích, která nejsou příliš technicky zaměřena. Motivem tedy byla i snaha pomoci mentee předejít nevhodnému výběru oboru.

Mentorky také chtěly ukázat mentees, co všechno obnáší život na vysoké škole nejen ze studijního hlediska, a snažily se je nasměrovat tak, aby svůj čas na vysoké škole prožily co nejplněji. Tato motivace zaznívala zejména od mentorek, které se samy aktivně účastní studentského života skrze zapojení do různých studentských klubů, center a univerzitních orgánů.

Seznámit mentee s vlastním oborem a vědou v praxi

Se snahou rozšířit středoškolačce obzory a seznámit ji s obory a specializacemi, které je možné studovat, souvisle i snaha mentorek ukázat mentee, co znamená daná specializace v praxi – jaká je praktická využitelnost znalostí z oboru (zejména v průmyslu), tedy že studium daných předmětů na vysoké i střední škole není „*ke ničemu*“, jak uvedla jedna mentorka, a co obnáší výzkumná práce (toto se týkalo především mentorek-doktorandek). Mentorky na základě vlastní zkušenosti se znalostmi středoškolačků i širší veřejnosti cítily potřebu svůj obor i vědu obecně zpopularizovat.

Pomoci odbourat stereotypní představy

Pohnutku využít participace v programu jako možnosti nabourávat genderové stereotypní představy spojené s technickými obory zmínila explicitně jen jedna mentorka, která uvedla, že chtěla mentee „*ukázat, že jako holka můžu vystudovat technickou školu*“. Její motivace byla založena především na vlastní špatné zkušenosti s ženám nepřátelskou atmosfé-

rou na dané fakultě a s předsudky, kterým musela ona a její kolegyně čelit. Kromě toho, že zvyšováním zájmu dívek o techniku a následným zvyšováním jejich počtu na technických školách chtěla přispět k proměně genderové kultury tamějšího prostředí, zároveň měla v úmyslu připravit mentee na úskalí, která může vstup do silně maskulinizovaného prostředí znamenat, neboť podle jejích vlastních slov „*Vystudovat se dá cokoliv, ale udržet se v mužském prostředí stojí víc úsilí*“. Chtěla své mentee dodat odvalu a motivovat ji, aby se nenechala odradit a školu a celý obor neopustila, jako to udělala jedna její kolegyně doktorandka.

Vlastní benefity / osobní přínos

Kromě snahy pomoci mentees, jež představovala hlavní motivaci, očekávaly mentorky od programu i určitý osobní přínos. Nejčastěji zmiňovaným očekáváním bylo rozšíření své sociální sítě v oboru i mimo něj, tedy poznání nových lidí, nejen mentees, ale i ostatních mentorek v rámci avizovaných kolektivních aktivit. Těšily se, že získají přehled o jiných oborech i školách, např. o odlišných systémech výuky či přístupech k určitým tématům. Poznání nových perspektiv očekávaly i od svých mentees v rámci zpětné vazby na poznatky, zkušenosti a informace, které jim budou předávat. Některé také viděly v mentoringu prostor, kde mohou získat spolupracovníci a kamarádka.

Mentees

Poznat, jak to chodí na vysoké škole

Drtivá většina mentees uvedla stejnou motivaci, jakou u nich předpokládaly mentorky, tedy možnost poznat, jak to chodí na vysoké škole. Obavy z neznalosti vysokoškolského prostředí představovaly ty nejpálčivější. Z výpovědí mentees bylo zřejmé, že tuto znalost jim nezprostředkovává jejich blízké okolí ani střední škola. Většina mentees sice uváděla, že jejich střední škola jim poskytuje o vysokých školách dostatek informací nebo že minimálně vědí, u koho nebo kde informace hledat, avšak měly na mysli spíše obecné informace typu, kdy má jaká škola dny otevřených dveří, kdy se konají veletrhy zaměřené na vzdělávání, popřípadě kde jsou otevírány jaké studijní obory. Nejednalo se tedy o informace o samotném vysokoškolském studiu, jeho systému a prostředí vysoké školy. Jak vyjádřila jedna mentee, chtěla „*vědět víc o vysokoškolském prostředí. Nějaké opravdové info, ne od přátel, kteří mi to nedokázali pořádně osvětlit. Chtěla jsem to slyšet od někoho, koho jsem neznala a neřikal by to jako přednášku ... prostě ústní doporučení a rady*“.



Pomoc s výběrem oboru a školy

Druhým stěžejním motivem pro přihlášení se do programu bylo získat přehled o studijních oborech i samotných konkrétních vysokých školách, aby se mohly mentee co nejinformovaněji a nejlépe rozhodnout při výběru vysoké školy. V tomto směru se mentee dělily na ty, které neměly téměř žádnou představu, jaké obory a školy by chtěly či mohly studovat, pouze věděly, že netíhnou k humanitním a sociálněvědním oborům, a na ty, které naopak měly svůj preferovaný obor, některé i školu, kde tento obor studovat, a chtěly zjistit, zda je to pro ně skutečně ta pravá volba.

Efektivita programu

Nyní se podíváme, jak program naplnil očekávání účastnic a v čem byl pro ně přínosem.

Ne/naplňená očekávání

Mentorky

Spokojenost s naplněním očekávání od programu uvedla polovina menterek. Ne/spokojenost s průběhem programu souvisela s tím, do jaké míry byly mentorka a mentee schopny navázat přátelský otevřený vztah, v němž dobře fungovala komunikace, díky čemuž bylo možné lépe plánovat aktivity a uskutečnit jich větší množství.

Mentees

Mentees byly ve svém hodnocení méně kritické než mentorky. Téměř všechny odpověděly, že se jejich očekávání naplnila. Některé uvedly, že program dokonce předčil jejich původní očekávání, jak v přístupu jejich mentorky (v jejich vstřícnosti odpovídat na dotazy mentees), tak v samotné náplni programu (např. v možnosti vyzkoušet si práci v laboratoři, programování či sestavení robota). V rámci dotazníkového šetření uvedla určité zklamání jen jedna mentee. Fungování její mentoringové dvojice poznamenal nedostatek času a špatná komunikace s mentorkou. Zároveň však tato mentee uvedla, že i přes to pro ni měla účast v programu smysl, neboť se díky kolektivním aktivitám dozvěděla důležité informace o systému vysokoškolského studia a rady, jak se vyvarovat zbytečných problémů. Všechny mentees také uvedly, že by mentoring doporučily jiným středoškolačkám, a to i v případě, že nebudou naplněna všechna jejich očekávání a potřeby. Podle jedné mentee stojí za to se mentoringu zúčastnit, „i když by mentee nedostala mentorku

ze svého oboru“, neboť „má široké spektrum věcí, o kterých se může něco dozvědět, nebo i míst, která může navštívit“.

Jakkoli je tento pozitivní ohlas ze strany mentees potěšující, je třeba si uvědomit, že může být ovlivněn i určitým strachem mentees být příliš nebo jakkoli kritické jak vůči koordinátorce programu, tak vůči mentorkám, které jim věnovaly svůj čas, a některé i nejspíš v souvislosti s vědomím vlastní nedostatečné aktivity v programu. Jedna mentee například uvedla, že pro její dvojici bylo náročné naplnit 6 požadovaných setkání, protože je „brozně líná osoba“. Také je třeba zmínit, že dotazník nevyplnily a na závěrečnou skupinovou diskusi nepřišly dvě mentees, které program předčasně ukončily.

PŘÍNOS

Mentorky

Nej očekávanějším přínosem programu bylo pro mentorky poznání nových lidí, možnost rozšířit si svou sociální síť. Také zpětně byl toto nejčastěji zmiňovaný benefit. Nejvíce si mentorky pochvalovaly seznámení s ostatními mentorkami, díky nimž se dozvěděly o obsahu jiných oborů, více či méně vzdálených jejich vlastnímu, a o fungování studia na jiných školách či fakultách. Ty z menterek, jejichž mentoringové dvojice byly nejméně úspěšné, také hodnotily jako velice přínosné poznání své mentee, buď proto, že jejich mentoringový vztah přerostl v neformální vztah přátelský a našly tak „novou kamarádku“, nebo proto, že pro ně bylo zajímavé získat „širší přehled o zájmech a vědomostech středoškolaček“, či pro ně bylo „jen“ příjemné zažít díky mentoringu „hezké chvíle, možnost předat, co vím“, jak uvedla jedna mentorka.

Podle některých menterek byl mentoring přínosný i pro jejich osobní rozvoj. Kromě nabývání nových zkušeností bylo obzvláště pozitivně vnímáno zjištění vlastních slabín a šance pracovat na jejich odstranění. Pro jednu mentorku znamenal mentoring mimo jiné „zjištění, že neumím tak dobře vysvětlovat, jak jsem si myslela“. Jiná mentorka zase uvedla, že se naučila „vysvětlit [svůj] obor studia a přitom nezahltit odbornými informacemi“. Snaha menterek přiblížit mentee začátky studia jejich oboru vedla i k osvětlení základních znalostí menterek a doplnění o nové. Takto jedna mentorka díky tomu, že vzala mentee na přednášku pro první ročníky, zjistila několik nových důležitých informací z matematiky.

Mentees

V souladu se svými očekáváními hodnotily mentees jako největší přínos účasti v programu seznámení s vysokoškolským prostředím a s během života na vysoké škole jak po formální, tak po neformální stránce. Formální stránku, tedy vysokoškolský systém studia (harmonogram akademického roku, systém výuky, známkování atp.), zprostředkovávaly nejen jednotlivé mentorky, ale také přednáška mentorky, jež působí na své škole jako studentská poradkyně. Přednáška seznámila mentees nejen se základními pravidly studia na vysoké škole, ale také jim poskytla rady, jak předcházet zbytečným problémům, vyplývajícím z neznalosti vysokoškolského zákona (zejména v souvislosti s riziky spojenými se studiem dvou škol najednou), či jak si zlepšit finanční situaci během studií pomocí různých typů stipendií. Tato přednáška měla velký ohlas. Ve svých evaluacích ji zmiňovala jako velice přínosnou aktivitu většina mentees. Seznámení s neformální stránkou studia na VŠ se podařilo především těm mentees, jež dokázaly se svou mentorkou navázat otevřenější, přátelštější vztah a projevovaly větší iniciativu. Tyto mentees si se svými mentorkami více „jen povídaly“ (či dopisovaly po emailech a ICQ v případě, že mentees nebydla v Praze či Brně), díky čemuž získaly lepší obraz o životě vysokoškolačky. Přínosné bylo v tomto směru i seznámení se spolužáky a spolužačkami mentorky při aktivitách na půdě školy.

Dalším významným přínosem, jenž také korespondoval s původními očekáváními mentees, bylo rozšíření studijních obzorů. V tomto ohledu se lišil přínos pro mentees, které prozatím neměly definovaný preferovaný studijní obor, a pro ty, které jej již měly. Nevyhraněné mentees uváděly, že jim mentoring dodal potřebný rozhled o studijních možnostech a námět k přemýšlení. Některé mentees zase díky mentoringu pozměnily své studijní plány, neboť zjistily, že škála možností je rozmanitější, než si myslely, a objevily obory, jež jim mohou vyhovovat „*víc než jen dobře*“. Změnu budoucího studijního zaměření vlivem mentoringu uvedla polovina mentees. Druhou polovinu mentoring naopak utvrdil v jejich rozhodnutí jít studovat preferovaný obor (v některých případech i na konkrétní škole) díky tomu, že získaly o škole potřebné podrobnější informace, které nelze načerpat jen z webových stránek či v rámci dnů otevřených dveří.

Mentees dále velice oceňovaly možnost seznámit se s obory svých mentorek v praxi. Nejpoblárnější aktivitou byly návštěvy laboratoří. Mnohé mentees uváděly, že by podobných aktivit uvítaly více. Pro mnoho z nich to byla první příležitost v životě vidět práci na výzkumu, seznámit se s obory, jako je chemie či fyzika, na vědecké úrovni a osahat si vybavení vysokoškolských laboratoří.

Kromě vybavení jim však připadalo zajímavé poznat i lidi, kteří se ve výzkumu pohybují, zejména spolužáky a spolužačky mentorek, některé i vyučující. Věda tím pro ně získala lidštější tvář. Některým přineslo seznámení s mentorčinými kolegy a kolegyněmi další kontakty, na něž se mohou v budoucnu obrátit s dotazy či prosbami o radu, což také přispělo k odbourávání obav z neznámého prostředí.

Pro lepší představu o tom, co bylo pro mentees v rámci mentoringu nejpřínosnější, uvedu nyní žebříček jednotlivých aktivit, sestavený podle četnosti jejich výskytu v evaluacích. Na prvním místě se umístila seznámení s obory v praxi v podobě návštěv laboratoří či (v případě mentorek studujících architekturu) návštěv ateliérů. Na stejném místě si stoují také zmiňovaná přednáška o prevenci studijních problémů, vedená mentorkou, studijní poradkyní na univerzitě. Na druhém místě byly návštěvy vysokoškolských přednášek. Třetí místo patří prohlídkám školy, diskusím s mentorkami a s vědkyněmi.

Negativa a rizika programu

Vedle přínosů jak pro mentees, tak pro mentorky se však programu nevyhnula určitá negativa a rizika, na jejichž eliminaci je třeba v dalších ročních pracovat. Zde budou uváděny názory mentorek a mentees společně, neboť se značně prolínají a překrývají.

Mentorky si nejvíce stěžovaly na přístup mentees, na jejich velice nízkou či nulovou iniciativu. Polovina mentorek uvedla, že ony byly v rámci dvojice těmi aktivnějšími, těmi, které iniciovaly komunikaci a setkání. Některé mentees ani nereagovaly na pokusy mentorek o komunikaci či odpovídaly na emaily s velkým zpožděním, byly nespolehlivé a domluvené schůzky narychlo rušily. V lepším případě byly mentees poté, co je mentorky kontaktovaly s připraveným programem a návrhem na setkání, během schůzky komunikativní a zvědavé. Mentorky všech těchto více či méně pasivních mentees se shodovaly, že jedinou iniciativou mentees během mentoringu bylo kladení dotazů během schůzek. Některé mentees však nekladly ani dotazy.

Tento nezáměr mentees byl spolu s nedostatkem času zmiňován jako hlavní příčina neuskutečnění šesti požadovaných setkání. Co se nedostatku času týče, potvrdila evaluace prvního oficiálního ročníku programu zjištění z jeho pilotního kola, že méně času měly mentees, což bylo překvapivé jak pro mentorky, tak pro koordinátorku programu. Nabízí se však otázka, zda by v případě většího zájmu nebylo snazší si vyhradit i více času na mentoring.

Jako další příčinu uskutečnění méně než šesti schůzek a nezájmu mentee vnímaly mentorky a mentee nevhodné párování mentoringových dvojic. Nevhodnost spočívala v tom, že mentorka nebyla z preferovaného oboru mentee (neboť se žádná mentorka z preferovaného oboru do programu nepřihlásila či vytvořila dvojici s jinou mentee), nebo že si nevyhovovaly po lidské stránce, anebo obojí. Jelikož s tímto úskalím koordinátorka počítala, zaměřila se v evaluacích i na hodnocení párovacího procesu ze strany účastnic programu.⁶ V případě nespokojenosti měly navrhnout jinou koncepci párování. Mentorky i mentees, které byly ve dvojici spokojené, hodnotily koncepci párování kladně a neměnily by ji, ty, které spokojené nebyly, buď navrhly jiné řešení, nebo uvedly, že neví, jak lépe proces párování ošetřit. Alternativní varianty navrhovaly především mentorky. Menší změnou koncepce by podle nich mohlo být buď psaní delších motivačních dopisů mentees, z nichž by bylo možné je lépe poznat, nebo před samotným utvářením dvojic uspořádat společné setkání všech zájemkyň o účast v programu, na němž by mentorky krátce představily sebe a své obory, aby mentees získaly lepší představu o studijním zaměření mentorky a zároveň si mohly vybrat i podle sympatií.

Objevilo se i konstatování, že mentoring je jen jedním z nástrojů motivace žen ke studiu technických oborů a jeho slabou stránkou je jeho omezený záběr, tedy schopnost oslovit jen poměrně malý počet středoškolaček. Některé mentees naopak viděly jako negativum zaměření programu jen na dívky, vzhledem k jejich motivaci zapojit se do programu spíše proto, aby získaly informace o nabídce škol a oborů, než kvůli potřebě odbourávat bariéry vytvářené stereotypními představami o technice jako o mužském oboru.

EVALUACE PROGRAMU Z POZICE KOORDINÁTOŘKY

Evaluace programu ze strany jeho účastnic poukazuje k tomu, nakolik byl mentoring úspěšný v naplňování svých funkcí a nakolik dostal očekáváním účastnic. S ohledem na základní funkce, tedy na podporu kariéry, psychologickou funkci a funkci rolového modelu lze první ročník mentoringového programu hodnotit jako úspěšný. Nejviditelnější byla naplněna funkce podpory kariéry, tedy vybavení men-

tees potřebnými praktickými informacemi, jež jim pomohly zorientovat se v nabídce studijních oborů a jednotlivých škol. Z výpovědí mentees vyšlo najevo, že na základě mentoringu začaly uvažovat o studiu konkrétních oborů, některé díky němu přehodnotily své preference, jiné naopak utvrdil v jejich původním rozhodnutí. Díky tomu, že mentees získaly větší přehled o možnostech vysokoškolského studia, jeho pravidlech a prostředí vysokých škol, nabyly i určité jistoty a sebevědomí. V případě mentoringových dvojic, jimž se podařilo vytvořit skutečně otevřený a přátelský vztah, měly mentees možnost probírat s mentorkou i témata, která přímo nesouvisela se studiem, ale byla pro rozvoj mentees důležitá, neboť si díky těmto hovorům mohly ujasnit své priority a získat nové pohledy na studium i jiné stránky života. Větší prostor pro dialog také znamenal lepší možnost poznat mentorku osobně, takže mohla lépe plnit funkci rolového modelu. Pro jednu mentorku byla tato funkce přímo jednou z hlavních motivací účasti v programu – chtěla své mentee ukázat, že může být úspěšnou výzkumnicí a zároveň mít spokojený osobní život.

Co se přístupu účastnic k programu týče, převažoval přístup instrumentální, zejména u mentees. Mentees očekávaly od programu zejména řešení otázky, na jakou vysokou školu se přihlásit, a také získání informací o systému vysokoškolského studia a životě na vysoké škole. Byly si vědomy, že takové informace lze stěží získat jiným způsobem než rozhovory s někým, kdo již na škole je, a osobní návštěvou vysokoškolského prostředí. V tomto bodě se shodovala jejich očekávání s očekáváním mentorek, jejichž hlavní motivací pro zapojení do programu bylo pomoci mentees úspěšně zvládnout přestup ze střední školy na vysokou, vybrat si co nejhodnější obor a poradit jim, jak se vyvarovat zbytečným problémům spojených se studiem na VŠ. V přístupu mentorek však zaznívala i motivace dodat středoškolačkám kuráž, odbourat jejich obavy jak z vysoké školy, tak z technických oborů a zvýšit jim díky mentoringu sebevědomí. V přístupu mentorek je tedy přítomen i prvek přístupu zaměřeného na osobní rozvoj účastnic mentoringu. Odráží se i v očekávání určitých vlastních benefitů mentorek. Očekávaly rozšíření vlastního rozhledu díky poznání mentorek z jiných, více či méně příbuzných technických oborů, získání představy o postojích dnešní generace středoškolaček a nahlédnutí nových perspektiv, zlepšení svých komunikačních, především vysvětlovacích schopností a rozšíření vlastní sociální sítě. Explicitně transformativní přístup se objevil jen u jedné mentorky, jež na základě vlastních špatných zkušeností s ženám nepřátelskou atmosférou na fakultě chtěla prostřednictvím mentoringu upozornit na rizika, jimž jsou ženy vystaveny v prostředí technických věd, na možnosti, jak jim čelit, působit na změnu genderové kultury v této oblasti.

⁶ Párovací proces měl dvě fáze. V první fázi koordinátorka přeposlala mentorkám motivační dopisy mentees. Dopisy rozřazovala podle toho, jaké preferované obory mentees uvedly, resp. z jakého oboru měla být jejich mentorka. V druhé fázi mentorky kontaktovaly jednotlivé mentees a na základě osobního setkání se rozhodly, s kým vytvoří mentoringovou dvojici.

Nehledě na jednotlivé funkce a přístupy hodnotily mentorky i mentees program pozitivně. Všechny mentees uvedly, že program naplnil jejich očekávání, byl pro ně přínosný a doporučily by jej ostatním středoškolačkám. Mentorky byly více kritické. Všechna očekávání program naplnil jen polovinu menterek. Nespokojenost vyplývala zejména z přístupu jejich mentees a z jejich špatné komunikace. Kvůli značné pasivitě některých mentees neměly mentorky příležitost předat jim tolik zkušeností a informací, kolik zamýšlely, a zároveň od nich nezískávaly ani přínosnou zpětnou vazbu a obohacující perspektivy a nápady. Mentees byly pasivní i během diskusí s českými vědkyněmi organizovanými koordinátorkou programu. Pro další pokračování programu je proto důležité zaměřit se na to, jak povzbudit mentees k větší aktivitě, ke snaze projevoval své názory a klást dotazy, tedy k chování, jež české základní a střední školy ve svých žácích a studujících prozatím příliš nepěstují.

ZÁVĚR

Ve školním roce 2010/11 proběhl první ročník mentoringového programu pro studentky středních škol Národního kontaktního centra – ženy a věda, jehož cílem bylo podpořit

dívky v jejich zájmu o studium technických oborů na vysoké škole a nabourávat tak stereotypní představy o studijní a kariérní dráze žen. Program byl ustaven na základě výstupů pilotního projektu, který se uskutečnil roku 2009. Prvního oficiálního ročníku programu se zúčastnilo 19 mentoringových dvojic složených z jedné vysokoškolské studentky (mentorky) a jedné středoškolačky (mentee). Program probíhal v Praze a v Brně. Výstupy prvního oficiálního ročníku potvrdily výstupy z pilotního projektu, který ukázal mentoring jako účinný nástroj podpory dívek ve volbě netradičních oborů – většina mentees vnímala zapojení do programu jako velice přínosné a má v úmyslu přihlásit se na technickou vysokou školu. Rády bychom proto touto zprávou poskytly inspiraci i dalším, kteří zvažují ustavení podobného programu ve své instituci (zejména tedy na vysoké či střední škole). Samy se budeme snažit svůj mentoringový program dále rozvíjet a zdokonalovat jeho koncepci. O jeho dalším průběhu vás budeme informovat v pravidelných výročních zprávách a na webových stránkách programu <http://www.zenyaveda.cz/mentoring/>.

Mgr. Kateřina Cidlinská
katerina.cidlinska@soc.cas.cz
Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Literatura

1. BENISHEK, Lois A.; BIESCHKE, Kathleen J.; PARK, Jeeseon; SLATTERY, Suzanne M. A Multicultural Feminist Model of Mentoring. *Journal of Multicultural Counseling and Development*. 2004 (extra), 32, s. 428–442.
2. BOZEMAN, Barry; FEENEY, Mary K. Toward a Useful Theory of Mentoring. A Conceptual Analysis and Critique. *Administration & Society*. 2007, 39, 6, s. 719–739.
3. BREWERTON, Antony. *Mentoring. Liber Quarterly: The Journal of European Research Libraries*. 2002, 12, 4, s. 361–380.
4. BURKE, Ronald J. Mentors in Organizations. *Group and Organization Studies*. 1984, 9, 3, s. 353–72.
5. COLLEY, Helen. A „Rough Guide“ to the History of Mentoring from a Marxist Feminist Perspective. *Journal of Education for Teaching*. 2002, 28, 3, s. 247–263.
6. DE VRIES, J. Rethinking Mentoring: Pursuing an Organisational Gender Change Agenda. In FÜGER, H.; HÖPPEL, D. *Mentoring for Change. A Focus on Mentors and Their Role in Advancing Gender Equality*. Fribourg: eument-net, 2011. s. 12–25.
7. FAULKNER, Wendy. The technology question in feminism: A view from feminist technology studies. *Women's Studies International Forum*. 2001, 24, 1, s. 79–95.
8. CHANDLER, Christy. Mentoring and Women in Academia: Reevaluating the Traditional Model. *NWSA Journal*. 1996, 8, 3, s. 79–100.
9. CHAO, Georgiat T.; WALZ, Patm M.; GARDNER, Philip D. Formal and Informal Mentorships: A Comparison on Mentoring Functions and Contrast with Non-mentored Counterparts. *Personal Psychology*. 1992, 45, 3, s. 619–637.

10. KOSOKO-LASAKI, Omofolasade; SONNINO, Roberta E.; VOYTKO, Mary L. Mentoring for Women and Underrepresented Minority Faculty and Students: Experience at Two Institutions of Higher Education. *Journal of the National Medical Association*. 2006, 98, 9, s. 1449–1459.
11. MCGUIRE, Gail M.; REGER, Jo. Feminist Co-mentoring: A Model for Academic Professional Development. *National Women's Studies Association Journal*. 2003, 15, 1, s. 54–72.
12. MOSS, Pamela; DEBRES, Karen J.; CRAVEY, Altha; HYNDMAN, Jennifer. Toward Mentoring as Feminist Praxis: Strategies for Ourselves and Others. *Journal of Geography in Higher Education*. 1999, 23, 3, s. 413–427.
13. SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni. Výzkumná zpráva*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2005.
14. *Statistická ročenka školství 2008/2009* [online]. ÚIV, 2009 [cit. 2011-11-1]. Dostupné z WWW: <<http://www.uiv.cz/rubrika/713->>.
15. *Statistická ročenka školství 2009/2010* [online]. ÚIV, 2010 [cit. 2011-11-1]. Dostupné z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/512/1857>>.
16. TENGLEROVÁ, Hana. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2011. 55 s.
17. WASBURN, Mara H. *Mentoring Women Faculty: An Instrumental Case Study of Strategic Collaboration. Mentoring & Tutoring*. 2007, 15, 1, s. 57–72.

Abstract

Mentoring program for high school students interested in technical sciences and engineering

Czech higher education and science show strong horizontal gender segregation – men and women are concentrated in different fields. Fields with the lowest representation of women are technical sciences and engineering. Recently, the efforts to make these fields more attractive to women are beginning to appear. One of them is a mentoring program of the National Contact Centre for Women and Science (the Institute of Sociology of the Academy of Sciences) for secondary school students who consider university studies of technical sciences and engineering. The aim of the

program is to introduce high school students the technical fields in general, to remove their concerns about studying these fields, to help them define an interest in the particular field and facilitate their transition between high school and university. This report presents the concept of mentoring, its basic types, mentoring as a tool to support women in non-traditional fields and in this context introduces the mentoring program of the National Contact Centre for Women and science – its history, design and evaluation of its participants.