

# MINTcafé Gender

## Mut zur eigenen Kompetenz – Das Impostor Phänomen

20. JULI 2026



Gefördert vom:



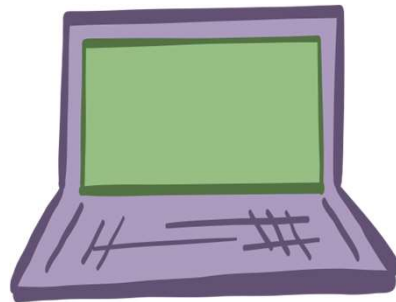
Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

# Wichtiger Hinweis:



**Wir bitten Euch dieses Format mit uns zusammen weiterzuentwickeln, so dass es zu Euren Bedarfen passt!**

→ kurze Umfrage jetzt und am Ende der Veranstaltung



# Was haben wir heute vor?



1. Kennenlernen und Vernetzen (4er-Gruppen)
2. Einführung durch Dr. Constanze Schreiner
3. Praxisimpulse
4. Offene Diskussionsrunde im Hauptraum
5. Feedback, Verabschiedung und Ausblick
6. Café-Bar



# Kennenlernen und Vernetzen



## Kurzer Check-In zum ersten gegenseitigen Kennenlernen und Vernetzen

4

**Personen pro Gruppe**

zufällige Zuordnung

8

**Minuten Zeit**

für den Austausch

1

**Wer bin ich und was mache ich – vor allem in Bezug auf Mädchen und Frauen in MINT?**

2

**Warum interessiere ich mich für das Thema Imposter-Phänomen?**

3

**Mit wem will ich mich vernetzen und warum?**

# Kennenlernen und Vernetzen



Willkommen zurück im Hauptraum!



## Community-Plattform

Für weitere Vernetzung nutzt gerne unsere **Community-Plattform!**



Scan me!

# Dr. Constanze Schreiner



Scan me!



# Bereits Kinder sind betroffen



- Schon Grundschulkinder zeigen Selbstzweifel und vergleichen ihre Fähigkeiten negativ mit denen anderer.
- Kinder und Jugendliche entfalten unter Umständen nie ihr volles Potenzial, weil sie sich ihr Leben lang “fehl am Platz” fühlen.



Andi Weiland | [www.andiweiland.de](http://www.andiweiland.de)

# Bereits Kinder sind betroffen



## Woran liegt das?

- Hohe Erwartungen und leistungsorientiertes Umfeld
- Vergleich mit anderen
- Parentifizierung
- Soziale Benachteiligung
- Niedriges Selbstwertgefühl
- Kontrollierender, überbehütender oder vernachlässigender Erziehungsstil
- Lob nur für gute Ergebnisse



Andi Weiland | [www.andiweiland.de](http://www.andiweiland.de)

# Was ihr tun könnt...



- ✓ Geeignete Rollenmodelle
- ✓ Mentoring Programme
- ✓ Reflexive Workshops
- ✓ Peer-Austausch
- ✓ Wertschätzende Feedbackkultur
- ✓ Transparente Fehlerkultur



# Geeignete weibliche MINT-Rollenmodelle



- Rollenmodelle verändern Einstellungen und Stereotype, stärken das Selbstkonzept und beeinflussen Kurswahlverhalten und Karriereverläufe
- **ABER:** Nicht irgendwelche Rollenmodelle  
→ welche Eigenschaften sollten sie idealerweise haben?

Nicht nur: erfolgreich im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich

+

Sondern auch: Eigenschaften, mit denen sich die Mädchen identifizieren können

+

Möglichst ähnlich zur Gruppe, deren Stereotype verändert werden



Scan me!

# Geeignete weibliche MINT-Rollenmodelle



## Wichtig:

- Vorbilder sollten offen über eigene Unsicherheiten, Rückschläge und Umwege sprechen
- Normalisierung von Imposter Gefühlen



Scan me!

# Was ihr tun könnt...



- ✓ Geeignete Rollenmodelle
- ✓ Mentoring Programme
- ✓ Reflexive Workshops
- ✓ Peer-Austausch
- ✓ Wertschätzende Feedbackkultur
- ✓ Transparente Fehlerkultur



# Mentoring Programme



**Mentoring:** Beziehung zwischen einer erfahrenen Mentor:in und ihrer weniger erfahrenen Mentee über einen längeren Zeitraum.

- Geprägt von gegenseitigem Vertrauen und Wohlwollen
- **Ziel:** Die Entwicklung und das Vorankommen der Mentee zu fördern



Scan me!

# Mentoring – Gelingensbedingungen



## 1) Organisatorische Bedingungen:

- Angemessene Programmlaufzeit
- Gewährleistung regelmäßiger Kontakte
- Unterstützende Angebote zur Strukturierung und inhaltlichen Planung

## 2) Förderliche Bedingungen für die Teilnehmenden:

- Optimale Zusammenstellung der Mentoring-Paare
- Maßnahmen zur Förderung der Beziehungsqualität
- Regelmäßiger Austausch mit Programm-Organisator:innen



# Mentoring – Gelingensbedingungen



## 3) Förderliche Bedingungen für den Lern- und Entwicklungsprozess:

- Kontinuierliche Unterstützungsangebote für Mentor:innen
- Vorbereitende und begleitende Schulungen der Mentor:innen

## 4) Evaluation:

- Wirksamkeit des Programms überprüfen
- Weiterentwicklung des Konzepts
- Verbesserung der Förderbedingungen
- Vergleich zu Kontrollgruppen



# Was ihr tun könnt...



- ✓ Geeignete Rollenmodelle
- ✓ Mentoring Programme
- ✓ Reflexive Workshops
- ✓ Peer-Austausch
- ✓ Wertschätzende Feedbackkultur
- ✓ Transparente Fehlerkultur



# Reflexive Workshops



## Ziel:

Eigene Denkmuster, Handlungen oder organisatorische Strukturen kritisch hinterfragen und weiterentwickeln

→ Gemeinsam Strategien zum Umgang mit Imposter Gefühlen entwickeln



## Methoden:

- Selbstreflexion & Gruppenaustausch
- Peer-Feedback & Intervention
- World Café & Open Spaces
- Journaling

# Was ihr tun könnt...



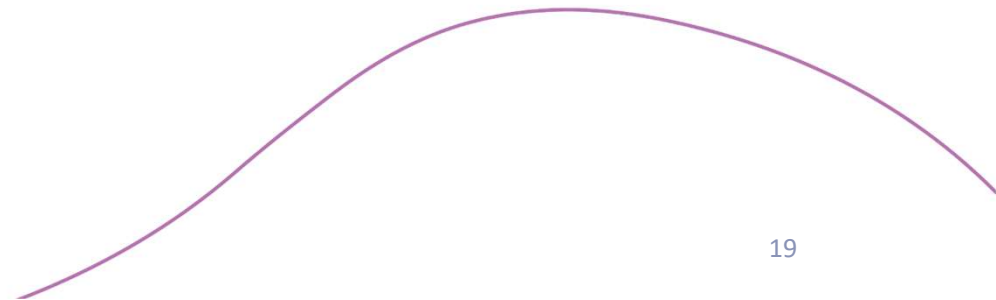
- ✓ Geeignete Rollenmodelle
- ✓ Mentoring Programme
- ✓ Reflexive Workshops
- ✓ Peer-Austausch
- ✓ Wertschätzende Feedbackkultur
- ✓ Transparente Fehlerkultur



# Neue Forschung zeigt außerdem...



- **Vermeidungsorientierte Leistungsziele** („Ich darf keine Fehler machen“) erhöhen das Risiko für Imposter Gefühle.
- **Lernorientierte Ziele** („Ich möchte lernen, mich zu verbessern und Fähigkeiten zu entwickeln“) stehen mit geringeren Imposter Gefühlen und höherem Wohlbefinden im Zusammenhang.



# Offene Frage- und Diskussionsrunde

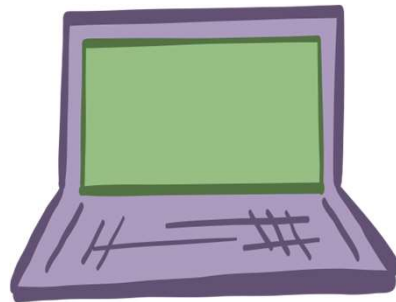


# Wichtiger Hinweis:



**Wir bitten Euch dieses Format mit uns zusammen weiterzuentwickeln, so dass es zu Euren Bedarfen passt!**

→ kurze Umfrage



# Vielen Dank für Eure aktive Teilnahme!



## Veranstaltungshinweise:

- 22. Juli & 19. August 2026: Sprechstunde: MINT-Daten verstehen und nutzen (MINT-DataLab)
- 15. September 2026: MINTcafé 10 Fakten – KI in der MINT-Bildung (MesH\_MINT)
- 23. – 24. September 2026: MINTvernetzt Jahrestagung
- 30. November – 1. Dezember 2026: MINTvernetzt Aktionstage
- 3. August 2026 – Viertelstunde MINT (Jeden Monat. 15 Minuten. 1 Projekt)

Scan me!





# Literatur



1. Yang, Y., Xu, C., Karatas, T., Glass, T. E. & Maeda, Y. (2026). Achievement Goals, Imposter Syndrome, and Psychological Distress Among Female STEM Students: A Structural Equation Model. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 27, 1056–1081. <https://doi.org/10.1177/15210251231219933>
2. Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A.L., Madhusudhan, D.K., Taylor, K.T., Clark, D.M., Nelson, R.S., Cokley, K.O. & Hagg, H.K. (2020). Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 35, 1252–1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
3. Clance, P. R. & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15, 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
4. Leonhardt, M., Vries, J. D., Etzler, S., Peetz, S. & Rohrmann, S. (2026). Do They Already Feel Like Frauds? Exploring the Impostor Phenomenon in Children and Adolescents. *Children*, 13, 149. <https://doi.org/10.3390/children13010149>
5. Soares, A. K. S., do Nascimento, E. F., dos Passos Costa, R. T., Rezende, A. T. & da Silva Rosi, K. R. B. (2025). Evaluating the Role of Human Values and Parenting Styles in the Imposter Syndrome Among Children. *Trends in Psychology*, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s43076-025-00459-7>
6. Siddiqui, Z. K., Church, H. R., Jayasuriya, R., Boddice, T. & Tomlinson, J. (2024). Educational interventions for imposter phenomenon in healthcare: a scoping review. *BMC Medical Education*, 24, 43. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04984-w>
7. Tao, K. W. & Gloria, A. M. (2019). Should I Stay or Should I Go? The Role of Impostorism in STEM Persistence. *Psychology of Women Quarterly*, 43, 151–164. <https://doi.org/10.1177/0361684318802333>
8. Salari, N., Hashemian, S.H., Hosseini-Far, A., Fallahi, A., Heidarian, P., Rasoulpoor, S. & Mohammadi M. (2025). Global prevalence of imposter syndrome in health service providers: a systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*, 13, 571. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02898-4>
9. Ogunyemi, O., Lee, T., Ma, M., Osuma, A., Eghbali, M., Bouri, N., (2022). Improving wellness: Defeating Impostor syndrome in medical education using an interactive reflective workshop. *PloS one*, 17(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272496>



Rebecca Winter  
[rebecca.winter@mint-vernetzt.de](mailto:rebecca.winter@mint-vernetzt.de)

Dr. Anika Wohlleben  
[anika.wohlleben@mint-vernetzt.de](mailto:anika.wohlleben@mint-vernetzt.de)

[www.mint-vernetzt.de](http://www.mint-vernetzt.de)

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend