

Fortbildung zur Beruflichen Orientierung

Modul 5

Diversitätssensible Berufliche Orientierung in Schule

Eva Recknagel und Markus Schneider
Team Ability /Projekt BOx /LKJ Thüringen e.V.



Diversität = Vielfalt
als positive
gleichberechtigte
Verschiedenheit

Im Zentrum dieses Modells
„4 Layers of Diversity“
steht die **Persönlichkeit**

Unmittelbar im Kreis
drumherum:
**7 Diversity-Kern-
Dimensionen**
= nahezu unveränderbare
Eigenschaften einer Person

Diese haben den größten
Einfluss auf Ein- oder
Ausgrenzung in Gruppen.



Quelle. <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
(Charta der Vielfalt, eine Arbeitgebenden-
initiative zur Förderung von Diversity in
Unternehmen und Institutionen)

Abb: Abbildung frei nach Gardenswartz und
Rowe: „4 Layers of Diversity“

Das Modell "4 Layers of Diversity" nach Gardenswartz und Rowe (2003)

Dient dazu Diversitätsdimensionen in Organisationen sichtbar zu machen.

Es korreliert teilweise mit den **gesetzlich geschützten Diskriminierungsbereichen**. (GG Art.3)

Es handelt sich bei den aufgezählten Diversitätsdimensionen nicht um eine abschließbare Liste.

Die Erscheinungsformen Diversität und Diskriminierungen können je nach Kontext variieren und unterliegen einem zeitlichen Wandel.

⇒ Diese Fortbildung:
**Fokus auf Dimensionen
Geschlecht /geschlechtliche und
sozial erwartete Rollen**

Bingo!

BINGO

Arbeitsform:
Gesamtgruppe

Material:
Arbeitsblatt Bingo (5 x 5 Kästchen
gefüllt mit Fragen die mit Ja oder
Nein zu beantworten sind)

Ziel:
TN haben einen aktiven Einstieg ins Thema Klischee, Vorurteil,
Geschlechterrollen und Berufsorientierung, lernen ggf. etwas neues über
andere TN kennen und haben im Anschluss einen ersten Austausch über
vorhandene Klischees und Vorurteile

Ablauf:
TN finden Personen in der Gruppe, die die jeweilige Aussage mit JA
beantworten können (Namen in das entsprechende Kästchen schreiben;
möglichst keine Namen doppelt); Ziel ist es 1 Reihe Senkrecht + 1 Reihe
waagrecht auszufüllen. Wer fertig ist ruft BINGO!
Auswertung danach bei bestimmten Kästchen nachfragen, wer steht da,
einige JA-Antworten begründen lassen = inhaltliche Grundlage auf die auch
später zurückgegriffen werden kann



Haben Sie Geschwister?	Machen Sie einen Großteil des Haushaltes selbst?	Können Sie fünf Berufe, die es im näheren Umkreis ihrer Schule gibt, mit der genauen Berufsbezeichnung benennen?	Nehmen Sie regelmäßig (mind. zweimal im Jahr) an Weiterbildungen teil?	Kenne Sie jemanden mit einem seltenen Beruf?
Sind Frauen sozialer als Männer?	Sollten Männer das Sagen haben?	Ist Ihnen beruflicher Erfolg wichtig?	Kennen Sie einen Mann in einem Sozial- oder Gesundheitsberuf?	Haben Sie Ihr Hobby zum Beruf gemacht?
Haben Sie schon einmal mit Kindern/ Jugendlichen über das Thema „verschiedene Geschlechterrollen“ gesprochen?	Finden Sie Männer und Frauen sollten gleich verdienen?	Haben Sie ein ungewöhnliches oder seltenes Hobby?	Haben Sie schon einmal für Ihren Beruf den Wohnort gewechselt?	Könnten Sie sich vorstellen auch im Ausland zu arbeiten?
Steht für Sie Familie im Vordergrund?	Gibt es in Ihrem Arbeitsumfeld typische Geschlechterrollen?	Haben Sie einen heimlichen zweiten Berufswunsch?	Hatten Sie einen Grundschullehrer?	Denken Sie, dass die Schule auf das spätere Leben gut vorbereitet?
Denken Sie, dass Väter mehr Verantwortung bei der Kindererziehung übernehmen sollten?	Meinen Sie, Frauen sollten mehr Spitzenpositionen in Politik und Wirtschaft besetzen?	Hatten Sie bereits in der Schule einen konkreten Berufswunsch?	Lieben Sie Ihren jetzigen Beruf?	Kennen Sie eine Frau in einem technischen oder handwerklichen Beruf?

BINGO

Befragen Sie mehrere Personen im Raum zu folgenden Fragen (pro Person max. zwei Fragen!).

Beantwortet eine Person eine Frage mit „ja“, schreiben Sie den Namen dieser Person in das jeweilige Feld.

Haben Sie dann fünf Felder in einer Reihe (horizontal, vertikal, diagonal) mit jeweils einem Namen, rufen Sie „BINGO“!

BOx-stärkenorientiert, gendersensibel, vielfältig / nach einer Idee von:
Netzwerk- und Servicestelle für geschlechtergerechte Berufsorientierung und Lebenswegplanung in Sachsen-Anhalt

gender

= das soziale Geschlecht

wie Gesellschaft, Familie, Kultur verschiedene Geschlechter benennt, abbildet und mit Werten und Normen versieht
=> Rollenerwartungen an das Individuum

sex

= das biologische Geschlecht

Geschlechtsmerkmale, die der Körper besitzt (Organe, Hormone, etc.)

gender
identity

= Geschlechtsidentität

Selbstdefinition, eine innere Gewissheit, welches Geschlecht ich selbst habe. Dies entscheidet, ob eine Person Frau oder Mann ist, oder beide, mehrere, andere oder gar kein Geschlecht hat.

sexual
orientation

= sexuelle Orientierung

zu welchem Geschlecht fühlt sich ein Mensch hingezogen.

Gender - Wörterbücher im Netz

in leichter Sprache

<https://geschlechter-abc.de/>

vom KgKJH – Kompetenzzentrum
geschlechtergerechte Kinder – und
Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V.



ausführliche wissenschaftliche
Definitionen und Erklärungen

<https://www.gender-glossar.de>

der FU Berlin

Erklärvideos

<https://fumadigital.de/>

> Mediathek

der FUMA Fachstelle Gender
& Diversität NRW



Gendersensibel in Schule?

Grundgesetz Artikel 3:

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

KMK / Beschluss 6.10.2016

Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit
durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung

Landesstrategie BO in Thüringen (2022)

... „Eine gute berufliche und arbeitsweltliche Orientierung, die die Jugendlichen individuell auf dem Weg zu einer bewussten Entscheidung für einen Beruf begleitet, erhöht die Chancengleichheit unabhängig von der sozialen Herkunft.“

=> Chancengleichheit / Antidiskriminierung

Perspektiven: Warum gendersensible BO?

Am Übergang Schule => Ausbildung besteht eine Diskrepanz

- z.B.: 70 % der Azubis, die eine schulische Ausbildung ohne Lohn machen sind weiblich
- z.B.: die Berufe-Beliebtheitsskala ist seit Jahren unverändert. Eine Großzahl der Auszubildende bewerben sich auf eine kleine Auswahl an Berufen. Viele davon sind geschlechtstypische Berufe.

AUSWIRKUNGEN

⇒ Individuelle Ebene:

- Entscheidung entlang stereotyper Vorstellungen statt berufliche Selbstverwirklichung wirkt auf Lebens(un)zufriedenheit, Selbstbewusstsein, Abbrüche und Umorientierungen

⇒ Volkswirtschaftliche Perspektive:

- Vielfalt hilft Fachkräftemangel auszugleichen
- gemischte Teams bringen bessere Lösungen und innovative Prozesse

⇒ Gesamtgesellschaftlich

- die Diskrepanz erschwert eine eigenständige Existenzsicherung über das gesamte Leben hinweg und damit gleichberechtigte Teilhabe.

Quelle: „Charta der Vielfalt“ (<https://www.charta-der-vielfalt.de/>)

+ „geschlechtersensible Berufs- und

Lebensweltorientierung“ (https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/211229_Praxisband_Lebensorientierung_Einfuehrung_end.pdf)

Quiz!

Gender-Themen Quiz

Arbeitsform
Gesamtgruppe

Material
Visualisierung der Fragen und
Antworten (z.B. per
Powerpoint)
und Karten in 3 Farben

Ziel:

TN erkennen, dass Menschen auf Grund ihres Geschlechts und/oder ihrer Sexualität diskriminiert werden und sie nehmen wahr, dass es positive Veränderungen auf Grund des Kampfes gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung gibt und weiterhin geben kann

Ablauf:

Im Vorfeld ca. 6-8 Fragen zum Thema Geschlechterrollen in der Gesellschaft herausuchen, dabei Schulform beachten; Fragen aus unterschiedlichen Kategorien (geschichtliche Fakten/Arbeit, Verdienst und Position/Familie/Schule) wählen.

3 farblich gekennzeichnete Antwortmöglichkeiten (eine davon ist richtig) werden vorgegeben. Die TN entscheiden sich per Hochhalten der entsprechenden Farbkarte für eine davon.

Ein fertiges Quiz zum Thema finden Sie im Netz unter:
https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_100029.php

Was bedeutet der Begriff „gender“?

„genetisch definiertes“
Geschlecht

Achtung, es gibt
gesellschaftliche
Unterschiede zwischen
Mann und Frau

„soziales Geschlecht“ im
Unterschied zu „sex“ dem
„biologischen Geschlecht“

Wann erhielten Frauen in Deutschland das Wahlrecht?

1918

1945

1969

Am 30. November 1918 trat das neue Wahlgesetz mit dem allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht für Frauen in Kraft. Bei den Wahlen zur verfassungsgebenden Nationalversammlung am 19. Januar 1919 konnten Frauen in ganz Deutschland zum ersten Mal wählen und gewählt werden.

**Frauen sind in Dtl. per Gesetz
gleichberechtigt und durften schon
immer frei einer Erwerbsarbeit
nachgehen – richtig?**

Ja, Frauen durften, und
mussten oft, schon immer
einer Erwerbsarbeit
nachgehen.

Nein, bis 1977 (BRD)
mussten verheiratete
Frauen die Erlaubnis ihres
Ehemannes haben, um
arbeiten zu dürfen.

Nein, am 3.Mai 1957 wurde im
BGB das Gesetz zur
Gleichberechtigung
verabschiedet. Seitdem dürfen
Frauen frei arbeiten.

In der DDR verlangte das Familiengesetz ab 1966, dass die Ehepartner ihre Verbindung so gestalten, „daß die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann“.

In der BRD lautete von 1958 bis 1977 der die Arbeitsteilung der Eheleute regelnde § 1356 BGB Absatz 1: „[1] Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. [2] Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“

Die deutsche Frauenfußball-Nationalmannschaft wurde 1986 gegründet und errang 1989 den ersten Europameistertitel. Was war die Siegerprämie des DFB dafür?

Ein Kaffeeservice und ein Bügelbrett

500 D-Mark

ein Fahrrad und 100 D-Mark

Das Kaffeeservice mit Bügelbrett.

Das Fußball-Nationalteam der Männer bekam bei der Europameisterschaft 2021 ein deutlich höheres Preisgeld als die Frauen während der EM 2022 in England.

Während bei den Männern bereits Gruppensiege in Millionenhöhe belohnt wurden, bekam die Frauen-Nationalmannschaft bei einem Titelgewinn lediglich 660.000 Euro.

Wie groß ist der
Lohnunterschied zw. Frauen
und Männern in Dtl im
Durchschnitt? (gender pay gap)



Gender Pay Gap (2022)

... beschreibt den Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern in Deutschland.



Unbereinigter Gender Pay Gap

⇒ ohne Anpassungen bzgl. Verdienstunterschied, z.B. durch unterschiedlich bezahlte Berufe, Karrierelevel oder Qualifikationen

Bereinigter Gender Pay Gap

=> Durchschnitt auch bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie

Quelle: Statistisches Bundesamt: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html

**Welche Position hat Deutschland
zum Thema „Frauen in
Führungspositionen“
im EU-weiten Ranking der 27
Mitgliedsstaaten?**

Platz 2 / 42,9%

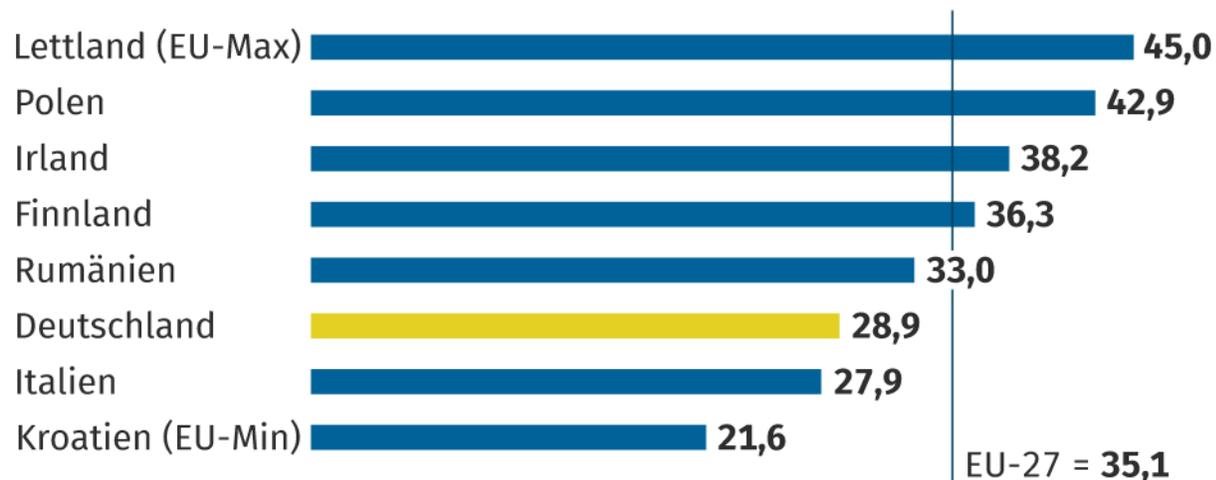
Platz 15 / 33,0%

Platz 21 / 28,9%

**In deutschen Führungsetagen arbeiteten im Jahr 2022 rund 29 % Frauen.
Im EU-weiten Ranking der 27 Mitgliedstaaten war das Platz 21.
Im EU-weiten Durchschnitt lag der Frauenanteil 2022 bei rund 35 %.**

Frauen in Führungspositionen 2022

Anteil in %, ausgewählte EU-Staaten



Quelle: Eurostat.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

**EUROPA
IN ZAHLEN**

Wie viel % der Väter
beziehen Elterngeld?

26,1 %

38,8 %

20,9 %

**Wie lange ist die für Väter
beantragte Elternzeit im
Durchschnitt?**

1,8 Monate

3,6 Monate

7,2 Monate

Elternzeit immer noch ungleich verteilt

Anteil der männlichen Bezieher an allen Elterngeldbeziehenden in Deutschland*



Ø Beantragte Elternzeit 2022 (in Monaten):



* Gleichstand zwischen Müttern und Vätern würde bei 50 Prozent herrschen
Quelle: Statistisches Bundesamt



statista

Quelle: <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elterngeld-beziehen/>

Wie hoch ist der Anteil männlicher Erzieher in Kindertagesstätten?

7.9 %

11,2 %

24,8 %

Zahl der Woche

Anteil der Männer am pädagogischen Kita-Personal
von 4,1 % im Jahr 2012 auf 7,9 % im Jahr 2022
gestiegen

DISTATIS
Statistisches Bundesamt

Die Wirklichkeit ist nicht geschlechtsneutral,
das heißt für Unterrichtssituationen in der
Bildungsarbeit, dass sich die Menschen –
teilnehmende wie unterrichtende – in ihrer
Geschlechterrolle in das Geschehen einbringen und
auf die Anderen in ihrer Geschlechterrolle beziehen.
(d.h. wir sind alle individuell, aber niemand ist frei von
gesellschaftlichen Rollenerwartungen)

Doing Gender

Aktive oder passive Beteiligung an der Herstellung von sozialem Geschlecht.

Doing Gender findet alltäglich, permanent und fast unvermeidlich statt, z.B. in Gesprächen, Körperhaltung, Mimik, Selbstdefinition usw. Es findet auf Ebenen der Darstellung (Kleidung, Haarschnitt, Gestik, Mimik, Sprache), sowie Wahrnehmung statt. Doing Gender findet gewohnheitsmäßig und unbewusst statt und gilt als normal und natürlich.

Ich bin geprägt durch Rollenerwartung, Medien, Vorbilder, Erlebnisse...

Diversität
Zukunfts-
Kompetenzen
Zeit/Ressourcen



Komplexität
Schubladen,
gelernte Klischees

Erlebnisse, Vorbilder, Medien, Rollenerwartung...
prägen meine Schüler*innen.

Ziel aller pädagogischen Handlungen sollte es daher sein, Bildungsprozesse so zu gestalten, dass Kinder und Jugendliche ihre Möglichkeiten der Bildung für Leben und Beruf erweitern. Sie sollen angeregt werden zur Wahrnehmung und Reflexion der gesellschaftlichen und privaten Rollenerwartungen, um eine eigene selbstbewusste Haltung dazu zu entwickeln.

Geschlechtersensibles pädagogisches Arbeiten ist nur prozessorientiert möglich und geht daher immer auch einher mit der Reflexion der pädagogisch arbeitenden Person hinsichtlich der eigenen Wahrnehmung, Haltung und Handlung.

klischeefrei in der Berufsorientierung

- eigene Haltung regelmäßig hinterfragen
- Sprache schafft Bewusstsein
- Geschlechterstereotype kritisch hinterfragen
- Selbstvertrauen stärken
- Vorbilder sichtbar machen
- Vielfalt von Berufen aufzeigen
- zeitweise monoedukative Gruppenarbeit
- Vielfalt in Bild und Schrift
- subjektorientierte Zuschreibungen

Selbstreflexionsfragen

1. Wo mache ich in der **Zusammenarbeit mit Kolleginnen & Kollegen** Unterschiede und warum?
2. Wo mache ich **Unterschiede im Umgang mit Jungen & Mädchen** und auf welcher Grundlage?
3. Wo nehme ich wahr, **ob und wie sich Mädchen & Jungen unterschiedlich selbst einschätzen ?**
(und dabei evtl. gängigen Stereotypen folgen, entgegen ihrer tatsächlichen Fähigkeiten)

implizite und explizite Ansätze geschlechtersensibler Bildung

Girls' / Boys' Day
nach Geschlechtern
getrennt

Verpflichtende Praktika
für alle in sozialen und
technischen Berufsfeld

Gender Quiz

Auseinandersetzen
mit Themenfeld:
Sexualität,
Beziehungsformen,
Elternschaft

Ergänzende Reflexion
der Geschlechter-
perspektive z.B. nach
Praxisphasen

Vorbilder /
Role Models in
Schule holen

Themen der allg.
Lebensorientierung
besprechen

zum Beispiel **IMPLIZIT:**

Gestaltung von Materialien durch
Darstellung von Diversität in Bild und Schrift
(in Anlehnung an Planet Beruf Berufsfelder)

Siehe: <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/berufe-finden/berufsfelder>

zum Beispiel **EXPLIZIT:** Gegenstände ordnen

Haben Gegenstände ein Geschlecht?

Material:

Kiste mit Material: z.B.
Hammer, Flaschenöffner,
Geschirrhandtuch,
Geschirrspülmittel, Faden ,
Nadel, Computermaus,
Schraube, Windel, Schere,
Stift, Aktenordner, Kamm...
+ Symbole für männlich &
weiblich

Ziel:

TN erkennen die verschiedenen Kategorien der möglichen Zuordnung und diskutieren, wie sich diese verschiedenen Kategorien im Alltag und Berufsleben niederschlagen. TN reflektieren, ob und warum es sogenannte „Frauen-/Männerberufe“ gibt und wie sich das im Vergleich zu Alltagsklischees verhält.

Ablauf:

Verschiedene symbolische Gegenstände mit der Aufforderung „Ordnet bitte einmal zu!“ zu den Symbolen männlich/weiblich zuordnen lassen und anschließend darüber diskutieren.
Warum wurde was, wo zugeordnet? Warum? Was ist die Kategorie (Beruf /Alltag/Hobby) dahinter? Ginge das auch anders? ...

Erfahrungsaustausch

Welche Möglichkeiten einer klischeefreien BO gibt es in meiner Arbeit?

An welche Grenzen stoße ich dabei in meiner Arbeit?

Möglichkeiten zur Umsetzung diversitätssensibler Beruflicher Orientierung in Schule

Girls und Boys Day fest im Schulprogramm installieren, z.B. jährlich nimmt Klassenstufe 7 teil

In Klassen/Gruppen Diskussionen zum Thema fördern
=> Wichtig: in Moderation darauf achten, dass viele Perspektiven sichtbar werden und dass keine Diskriminierung passiert (bzw. wenn Diskriminierung passiert, dies dann hinterfragen/ thematisieren)

Vorbilder in Schule holen
z.B. ehemalige SuS / Azubis, Eltern
Auch hier auf Diversität der Rollenmodelle achten!

Fachkräfte zu einzelnen Themen im Unterricht und/oder im Rahmen von Projekttagen einbinden (möglichst mit Klischee-entgegengesetzten Expert*innen oder mit jeweils Mann und Frau aus jedem Berufsbereich)

Nicht-klischee-konforme Bilder/Videos z.B. von Frauen in Technik/Männern in Sozialberufen verwenden (z.B. von klischeefrei.de)

fest eingeplantes „Sozialpraktikum“ für alle

Sozialen Tag / Technik Tag für alle

Wirkung der eigenen Sprache (verbal und nonverbal) auf Mädchen und Jungen reflektieren, Sprache bewusst nutzen.

Projekt „Verantwortung“
(Schüler*innen wählen ein Ehrenamt, dem sie einmal wöchentlich 1- 1,5 Stunden nachkommen)

fest eingeplantes
Technik/ Mint Praktikum für alle

Schüler besuchen gemeinsam mit Pädagogen verschiedene soziale Einrichtungen, in denen sie männliche Fachkräfte treffen, die ihnen als Vorbilder von ihren eigenen Erfahrungen berichten können.

Anerkennen von Berufswünschen, auch wenn Jugendliche Stereotype benennen, Möglichkeiten eröffnen mit dem Fokus Fähigkeit/ Interessen und passende Berufsfelder, statt Überredungsversuche

Ausbildungsbotschafter*innen, ehemalige Schüler*innen, Teilnehmende der Freiwilligendienste z.B. bei Berufsinformationstagen an Schulen einbeziehen (an ihren ehemaligen Schulen)

Schülerinnen gemeinsam mit Pädagoginnen verschiedene handwerklich/technische Berufe, in denen sie weibliche Fachkräfte treffen, die ihnen als Vorbilder von ihren eigenen Erfahrungen berichten können

Geschlechtssensible (Unterrichts-) Kommunikation: Empfehlungen für Lehrkräfte

Lehrkräfte sollten...

- die Schüler*innen über unterschiedliche Geschlechtsverständnisse und deren Relativität informieren, aufklären und zur Reflexion anregen
- eine Förderung von subjektorientierten Zuschreibungen anstatt geschlechtsorientierten Zuschreibungen im gesamten Schulalltag von Beginn an integrieren
- eigene geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen reflektieren und in geschlechtsneutrale, subjektorientierte Erwartungen umwandeln
- die Bedeutung des eigenen Lobverhaltens reflektieren, geschlechtsspezifisches Lobverhalten reflektieren und in geschlechtsneutrales, subjektorientiertes Lobverhalten umwandeln
- eigene Kategoriebildungen, Zuschreibungsprozesse und dementsprechend unterschiedliches Handeln im Umgang mit den Schüler*innen reflektieren und möglichst vermeiden

Empfehlungen für eine genderneutrale Berufsorientierung

Um den individuellen Bedürfnissen der Schüler*innen gerecht zu werden und tatsächlich einen Berufswahlprozess mit enger Begleitung anzuregen, sollten die in der Berufsorientierung handelnden Akteure der Differenzierung und Subjektorientierung einen größeren Stellenwert zuschreiben.

Verantwortliche Gestaltende der Berufsorientierung an Schulen sollten...

- Zeit und Raum für Berufsorientierung als wichtiges Element schulischer Bildung einplanen
- bei den Lehrkräften das Verständnis einer Berufsorientierung als zu begleitender Prozess verankern
- die Lehrkräfte dazu anregen, Offenheit und Interesse in Bezug auf das Thema Berufsorientierung zu signalisieren
- Praxis-Erfahrungen individuell und trotzdem mit gleicher Qualität ermöglichen, um Chancengleichheit zu sichern
- die enge Begleitung und umfangreiche, tiefgreifende Auswertung von Praxiserfahrungen verankern
- für die Bedeutung von Differenzierungsmöglichkeiten und Subjektorientierung sensibilisieren und ein Streben danach anregen
- den Schüler*innen ein Mitspracherecht bei der Auswahl vorgestellter Berufe (z. B. in der Projektwoche) ermöglichen
- geschlechtsneutral und subjektorientiert berufsbezogenes Vorwissen und Erfahrungen vermitteln bzw. ermöglichen
- die Lehrkräfte dazu anregen, mit den SuS über Sorgen, Ängste und empfundene Risikofaktoren für die eigene Berufsbiografie zu sprechen, mit dem Ziel, wahrgenommene geschlechtlich bedingte Einschränkungen zu neutralisieren

*Quelle zu den letzten beiden Folien : Grabert, Charlotte (2021): Berufsorientierung und Geschlecht. Welchen Einfluss nehmen die Lehrkräfte auf das Berufswahlverhalten ihrer Schüler*innen? Masterarbeit an der Universität Bremen, Fachbereich 12: Erziehungs- und Bildungswissenschaften*

Weitere Links und Literatur:

Wissen, Methoden und Material

Plattform zur geschlechtersensiblen Berufs- und Studienwahl mit Infos, Videos und Materialien: <https://www.klischeefrei.de/de/index.php>

geva institut: So geht genderneutrale Berufsorientierung

<https://www.geva-institut.de/blog/blog-zur-beruflichen-orientierung/646-so-geht-genderneutrale-berufsorientierung>

Lehr- und Lernmappe für Theorie und Praxis zum Thema Gender und Schule:

<https://www.amazone.or.at/machesgleichMappe.pdf>

Reader Geschlechtersensible Berufliche Orientierung der AWO: https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO-Handreichung_Gendersensible%20Berufsorientierung_2015_0.pdf

Wissen+Hintergründe und Tipps zum gendersensibel Unterrichten:

<https://gendersensibel-unterrichten.alp.dillingen.de/index.php>

Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe. Mach mit! Methodensammlung für die geschlechtergerechte Arbeit mit Mädchen und Jungen. Magdeburg:

<https://www.geschlechtergerechtejugendhilfe.de/publikationen/methoden/>

Materialien zur geschlechtersensiblen Persönlichkeitsstärkung:

<https://www.mafalda.at/fachbereich/geschlechtersensible-materialien/>

Überblicksseite des BMFSJ zu Queer- Inter-Trans-Themen in Schule und Alltag inc. Materialien, Literaturempfehlungen etc.: <https://www.regenbogenportal.de/>

Thema Sprache:

Ein guter Leitfaden geschlechtersensible und inklusive Sprache: https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf

<https://www.genderleicht.de/> und <https://geschicktgendern.de/>

Hilfen für mehr Geschlechtersensibilität in der Sprache

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

**Netzwerk + Infos und Material und
z.B. auch interaktive Powerpoint mit Quiz:**

[https://www.klischee-
frei.de/de/klisheedfrei_100029.php](https://www.klischee-frei.de/de/klisheedfrei_100029.php)

=> Jetzt Video Klischee frei:

https://www.klischee-frei.de/de/klisheedfrei_55929.php

KLISCHEE FREI
QUIZ

Beruf	20	40	60	80	100
Zukunft	20	40	60	80	100
Familie & Beziehung	20	40	60	80	100
Geschichte	20	40	60	80	100
Kultur	20	40	60	80	100

Videos:

Youtube-Video: „Warum Geschlechtervielfalt?“: <https://www.youtube.com/watch?v=Xnqfilwg2gU>

Video Klischeefrei: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_55929.php

Video Klischeefrei – Poetry Slam von und mit Lars Ruppel

www.klischee-frei.de > Angebote > Fachtagungen/Seminare > 3.Fachtagung Klischeefrei

(... auf der Seite ins untere Drittel scrollen – bis zu Lars Ruppel: Poetry Slam Performance

Der gesamte Text ist spannend. Wer nur ganz wenig Zeit hat, der Slamtext beginnt ab ca. Minute 5,26.)

