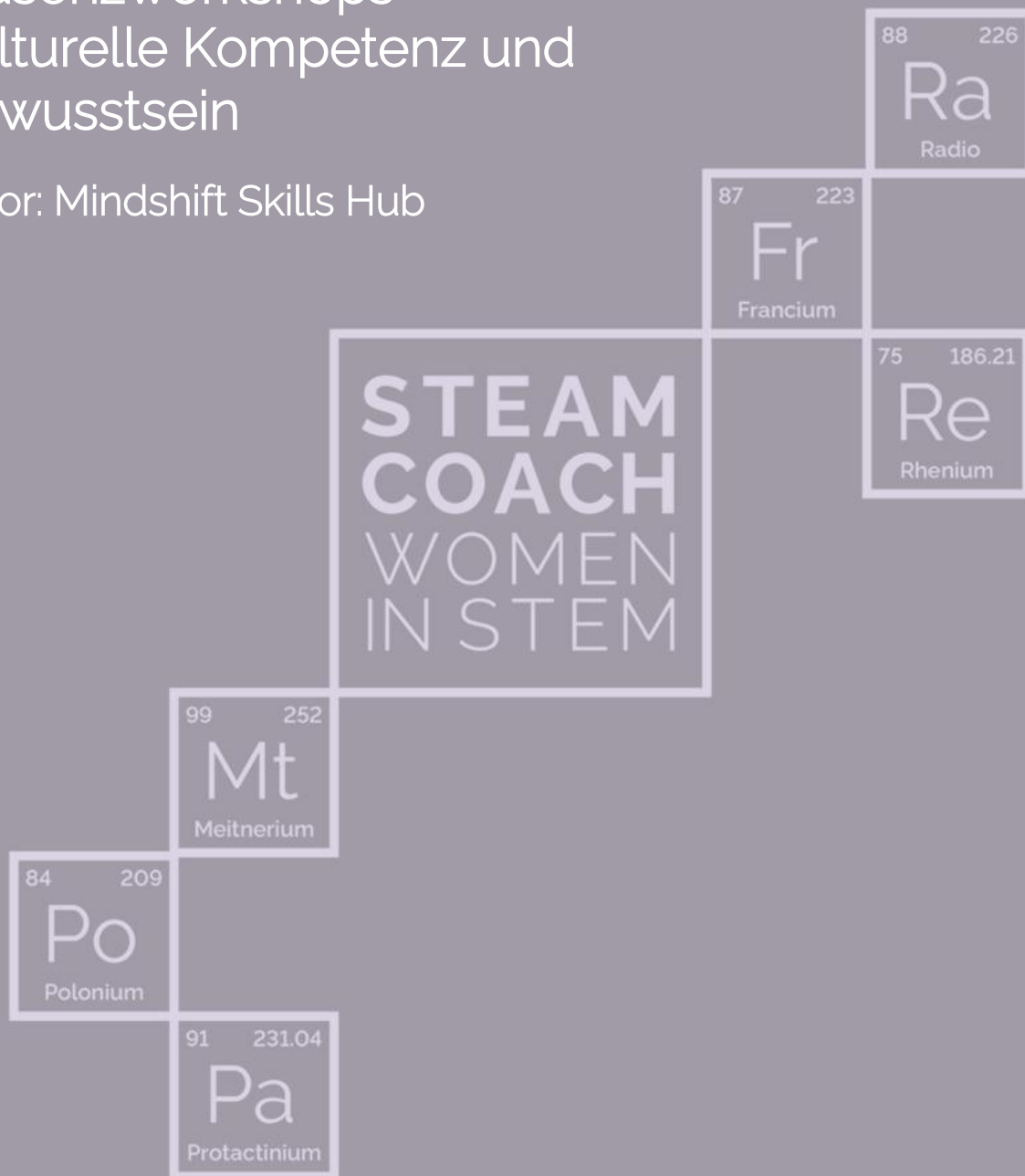


Diversitäts- und geschlechtersensibles Programm zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung

Präsenzworkshops
Kulturelle Kompetenz und
Bewusstsein

Autor: Mindshift Skills Hub



Co-funded by
the European Union



Leitfaden für Ausbilder	4
Trainingseinheiten	5
1. 7	
Handout 1: Karten zum Thema Voreingenommenheit.....	8
Arbeitsblatt 2: Reflexionsbogen zu Stereotypen.....	14
2. 18	
Arbeitsblatt 3: Szenariokarten zu Mikroaggressionen.....	18
Handout 4: Die Wirkungsleiter.....	20
Didaktischer Rat	21
Anleitung	23
Fallstudie	27
Aufruf zum Handeln	29
Motivations- und Werbematerial	32
Referenzen	33

STEAM Coach Konsortium, August 2025	
Die Niederlande	Brainport-Entwicklung
Portugal	Mindshift Skills Hub
Deutschland	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
Bulgarien	Bimec
Spanien	Innovativer Unternehmensverband der Möbel- und verwandten Hersteller der Region Murcia



Dieses Dokument ist ein Ergebnis des Arbeitspakets 3 (WP3) „Lernzentrum & Professionelle Weiterbildung für Diversität“ – unter der Leitung des Mindshift Skills Hub, der für die Gesamtkonzeption und das Design verantwortlich ist. Dieses Werk ist unter der Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) lizenziert.



Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA übernehmen dafür die Verantwortung.

Leitfaden für Ausbilder

Diese Reihe von Präsenzs Schulungen und Kompetenzbereichsinstrumenten ist Teil des Programms zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung mit Fokus auf Diversität und Geschlechtergerechtigkeit, das im Rahmen von [Name der Organisation/des Programms] entwickelt wurde.

STEAM Coach-Projekt. Die Materialien sollen Ausbilder*innen dabei unterstützen, inklusive, reflektierende und gendersensible Praktiken in MINT- und Berufsbildungseinrichtungen zu fördern, mit einem besonderen Fokus auf interkulturelle Kompetenz und Sensibilität. Das Dokument umfasst:

- ☑ Zwei strukturierte Schulungseinheiten mit klaren Zielen, Schritt-für-Schritt-Anleitungen und interaktiven Aktivitäten inklusive Begleitmaterialien und Übungshilfen.
- ☑ Ein didaktisches Merkblatt mit Moderationstipps und Strategien für inklusive Kommunikation.
- ☑ Ein praktischer Leitfaden zur Unterstützung von Trainern und Moderatoren bei der Anwendung eines intersektionalen und kultursensiblen Ansatzes während der Schulungen.
- ☑ Eine Fallstudie aus bewährten Verfahren veranschaulicht wirksame Praktiken zur Förderung der Geschlechterinklusion in den MINT-Fächern. Sie bietet Inspiration und praktische Erkenntnisse, die auf andere Kontexte übertragen werden können.
- ☑ Eine Vorlage für einen Handlungsauftrag, die den Teilnehmern der Schulungen und gegebenenfalls ihren Teams hilft, die Erkenntnisse aus der Schulung in konkrete Maßnahmen und gemeinsame Verpflichtungen für einen inklusiven Wandel umzusetzen.
- ☑ Motivierendes Werbematerial mit visuellen Inhalten (z. B. Infografiken, Poster), das das Bewusstsein schärft, Stereotypen hinterfragt und zu einer breiteren Auseinandersetzung mit den Zielen des CPDP anregt.

Before training	During training	After training
Review both training sessions to understand the structure, objectives and flow Adapt examples or materials (e.g. scenario cards, handouts) to reflect your national or institutional context if needed Read the Didactical Advice and How-to Guide to familiarise yourself with inclusive facilitation strategies and language	Follow the setp-by-step instuctions provided under each section Encourage open, respectful dialogue. Refer to the didactical tips if sensitive issues arise	Invite participants to complete the Call to Action tool to help them translate learning into actionable goals Consider using the motivational materials to reinforce commitment within institutions or networks

Trainingseinheiten



1. In Frage stellen: Kulturelle Stereotypen

Trainingsschwerpunkt	Kulturelle Vorurteile und Stereotypen
Ziele	▪ Definieren Sie Schlüsselbegriffe wie kulturelle Voreingenommenheit und Stereotyp. ▪ Erkennen, wie kulturelle Vorurteile die Teilnahme an MINT- und Berufsbildungskursen beeinflussen ▪ Reflektieren Sie über persönliche und systemische Verzerrungen, die Ihre Entscheidungsfindung beeinflussen. ▪ Strategien zur Schaffung inklusiver Lern- und Arbeitsumgebungen identifizieren
Zielgruppe	Führungskräfte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung Ausbilder/Instruktoren Berufsberatung / F&E-Fachkräfte
Dauer	90 Minuten
Materialien	Handzettel 1: Voreingenommenheitsszenariokarten

Handzettel 2: Stereotypen-Reflexionsblatt

Fallstudie: Zentrum zur Förderung der technologischen Teilhabe von Frauen (W.TEC)

PC, Projektor, Flipcharts, Haftnotizen, Marker usw.

ANWEISUNGEN

Schritt 1. Einführung & Kennenlernen (10 Minuten)

- Erläutern Sie den Zweck des Workshops: kulturelle Vorurteile in der MINT- und Berufsbildung zu untersuchen und zu hinterfragen. Betonen Sie, dass die Veranstaltung ein urteilsfreier Raum für Reflexion, Lernen und Weiterentwicklung ist.
- Führen Sie das Eisbrecherspiel durch: „Ein Stereotyp, den ich gehört habe...“, und fordern Sie die Teilnehmer auf, still auf Folgendes zu antworten:
„Schreiben Sie ein Stereotyp auf, dem Sie in Bezug auf Frauen oder unterrepräsentierte Gruppen in den MINT-Fächern begegnet sind oder von dem Sie gehört haben – sei es in der Ausbildung, am Arbeitsplatz oder im Alltag.“
- Verwenden Sie Haftnotizen, Karteikarten oder kleine Zettel. Und achten Sie auf Anonymität, wenn die Gruppengröße oder die Umgebung dies zulässt.
- Sammeln Sie einige Notizen und lesen Sie 2–3 davon laut vor (ohne jemanden namentlich zu nennen). Wenn Sie ein Flipchart oder eine Tafel verwenden, gruppieren Sie ähnliche Stereotypen – z. B. nach Thema: technische Fähigkeiten, Führungsqualitäten, Rollen usw.
- Teilnehmer fragen: **„Welche Auswirkungen könnten solche Überzeugungen auf Lernende oder Fachkräfte in den MINT-Fächern haben?“** Die Geben Sie 2–3 Personen die Möglichkeit, kurze Gedanken mitzuteilen. Würdigen Sie die Beiträge und gehen Sie zum nächsten Schritt über.

Schritt 2. Präsentation: Kulturelle Vorurteile verstehen (15 Minuten)

- Den Teilnehmern soll ein gemeinsames Verständnis von kulturellen Vorurteilen und Stereotypen vermittelt werden. Dazu werden nachvollziehbare Beispiele aus dem MINT- und Berufsbildungsbereich herangezogen, die folgende Aspekte umfassen:
 - Kernbegriffe (kulturelle Voreingenommenheit, Stereotypen usw.)
 - 2-3 kurze Beispiele aus realen STEM-TVET-Situationen:
„Mädchen werden oft von mechanischen oder Programmierfächern ferngehalten, obwohl sie die gleiche Begabung zeigen.“
„Nur 18 % der Auszubildenden im Ingenieurwesen in der EU sind Frauen.“
„Technische Personalvermittler gehen möglicherweise unbewusst davon aus, dass Männer eher ‚praktisch veranlagt‘ sind.“
 - Eine relevante Geschichte – entweder aus Ihrer eigenen Erfahrung oder aus einem nationalen Fall –, die veranschaulicht, wie kulturelle Vorurteile oder Stereotypen einen Studenten, Kollegen oder einen Rekrutierungsprozess beeinflusst haben.
- Ermutigen Sie einige Teilnehmer, kurze Gedanken mitzuteilen: **„Entspricht das Ihren Erfahrungen? Wo haben Sie so etwas in Ihrem Arbeits- oder Lernumfeld beobachtet?“**

Schritt 3. Gruppenaktivität: Szenarien zu Vorurteilen (25 Minuten)

- Die Teilnehmer werden in kleine Gruppen (3–5 Personen) aufgeteilt.
- Geben Sie jeder Gruppe **Handzettel 1: Voreingenommenheitsszenariokarten**.

-
- Bitten Sie die Gruppen, die folgenden Fragen zu diskutieren (diese sollten auch auf die Karte gedruckt oder auf ein Flipchart geschrieben werden):
 - Welche Voreingenommenheit oder welches Stereotyp liegt dieser Situation zugrunde?
 - Wer ist betroffen – und in welcher Hinsicht?
 - Welche Annahmen werden getroffen?
 - Welche inklusive Reaktion oder Maßnahme könnte helfen?
 - Wie könnte ein Ausbilder, eine Führungskraft oder ein Kollege die Situation verändern?
 - Ermutigen Sie sie, die Auswirkungen des Szenarios zu untersuchen und nicht nur das, was an der Oberfläche geschieht.
-

Schritt 4. Austausch und Diskussion der Fallstudie (15 Minuten)

-
- Fordern Sie die Gruppen auf, ihre Überlegungen mitzuteilen, und bitten Sie jede Gruppe, das von ihr analysierte Szenario sowie eine zentrale Frage oder Erkenntnis kurz vorzustellen.
 - Eine gruppenübergreifende Diskussion zu folgenden Themen moderieren:
 - „Welche Muster zeichnen sich in den verschiedenen Szenarien ab?“
 - „Sind einige dieser Situationen von Ihnen selbst erlebt oder beobachtet worden?“
 - „Was könnten die Führung oder die institutionelle Politik anders machen?“
 Stellen Sie Verbindungen zwischen den einzelnen Szenarien und systemischen Verhaltensweisen, Überzeugungen oder der Organisationskultur her.
 - Stellen Sie die Fallstudie 1. Zentrum zur Förderung der technologischen Teilhabe von Frauen(W.TEC) hebt hervor, wie systemischer Wandel in der Praxis gelingen kann, nicht nur durch Kompetenztraining, sondern auch durch das Hinterfragen tief verwurzelter Überzeugungen und den Aufbau neuer Unterstützungssysteme.
-

Schritt 5. Individuelle Handlung: Reflexion über Stereotypen (15 Minuten)

-
- Verteilen Sie das Arbeitsblatt 2: Reflexionsbogen zu Stereotypen. Geben Sie einen kurzen Überblick über die Abschnitte. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ehrlich und pragmatisch zu antworten – sie müssen nicht alles lösen, sondern nur einen konkreten Schritt unternehmen.
 - Ermutigen Sie die Teilnehmer, die gesamte Zeit zum Schreiben und Reflektieren zu nutzen.
 - Bitten Sie ein bis zwei Freiwillige, ihre Reflexionen mitzuteilen. Alternativ können Sie die Teilnehmenden bitten, ein einzelnes Wort zu ihrer Handlung auf einen Haftzettel zu schreiben oder es als gemeinsames Zeichen des Engagements an die Pinnwand zu heften.
-

Schritt 6. Auswertung & Fazit (10 Minuten)

-
- Fassen Sie die Hauptthemen der Sitzung hinsichtlich der Auswirkungen kultureller Vorurteile und Stereotypen in STEM- und Berufsbildungseinrichtungen zusammen.
 - Bitten Sie die Teilnehmer, diese Aufgabe auf einem Post-it-Zettel oder einem digitalen Whiteboard zu bearbeiten:
 - „Ich werde...“
 - Ermutigen Sie sie zu kurzen, persönlichen, positiven Affirmationen – etwas, zu dem sie sich verpflichten, es zu tun, zu praktizieren oder woran sie in Zukunft glauben. Beispiele hierfür sind:
 - „Ich werde mich zu Wort melden, wenn ich voreingenommene Äußerungen höre.“
 - „Ich werde eine Studentin im technischen Bereich betreuen.“
 - „Ich werde Annahmen hinterfragen, angefangen bei meinen eigenen.“
-

Handout 1: Karten zum Thema Voreingenommenheit

Szenario 1: Der Demonstrator-Standard

Lest euch in eurer Gruppe das Szenario sorgfältig durch und besprecht die folgenden Fragen:

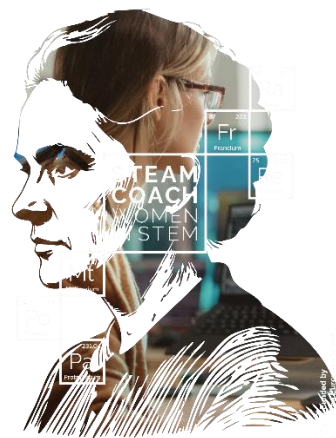
- Welche Voreingenommenheit oder welches Stereotyp liegt dieser Situation zugrunde?

Wer ist betroffen – und in welcher Weise?

Welche Annahmen werden getroffen?

Welche inklusive Reaktion oder Maßnahme könnte helfen?

Wie könnte ein Ausbilder, eine Führungskraft oder ein Kollege die Situation verändern?



Berücksichtigen Sie nicht nur das Verhalten, sondern auch die Überzeugungen und zugrunde liegenden Organisationsnormen, die sich in diesem Szenario widerspiegeln.

In einem praktischen Robotik-Training wählt der Ausbilder regelmäßig männliche Studenten für die Gerätedemonstrationen aus, während weibliche Studenten gebeten werden, Notizen zu machen oder die Zeit zu stoppen. Mit der Zeit normalisiert sich dieses Muster. Weibliche Teilnehmerinnen ziehen sich zunehmend von selbst aus technischen Aufgaben zurück und berichten am Ende des Kurses von einem geringeren Selbstvertrauen im Umgang mit Maschinen.

Handout 1: Karten zum Thema Voreingenommenheit

Szenario 2: Annahmen bei der Rekrutierung

Lest euch in eurer Gruppe das Szenario sorgfältig durch und besprecht die folgenden Fragen:

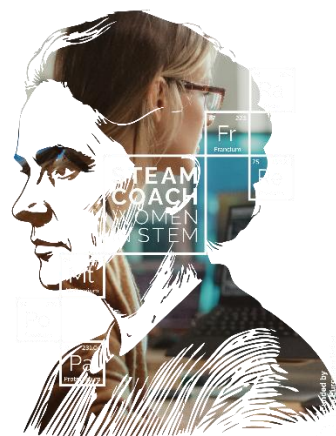
- Welche Voreingenommenheit oder welches Stereotyp liegt dieser Situation zugrunde?

Wer ist betroffen – und in welcher Weise?

Welche Annahmen werden getroffen?

Welche inklusive Reaktion oder Maßnahme könnte helfen?

Wie könnte ein Ausbilder, eine Führungskraft oder ein Kollege die Situation verändern?



Berücksichtigen Sie nicht nur das Verhalten, sondern auch die im Szenario zum Ausdruck kommenden Überzeugungen und zugrunde liegenden Organisationsnormen.

Während eines Auswahlgesprächs für eine Ausbildung zum Mechaniker bemerkte ein leitender Mitarbeiter: „Wir erzielen in der Regel bessere Ergebnisse, wenn wir Jungen für die praktischen Tätigkeiten einstellen – sie sind im Umgang mit Werkzeugen einfach sicherer.“ Niemand widersprach dieser Aussage. Diese Voreingenommenheit prägt die Auswahlentscheidungen, und das Programm verzeichnet weiterhin einen unverhältnismäßig niedrigen Anteil weiblicher Bewerberinnen.

Handout 1: Karten zum Thema Voreingenommenheit

Szenario 3: Unsichtbare Beiträge

Lest euch in eurer Gruppe das Szenario sorgfältig durch und besprecht die folgenden Fragen:

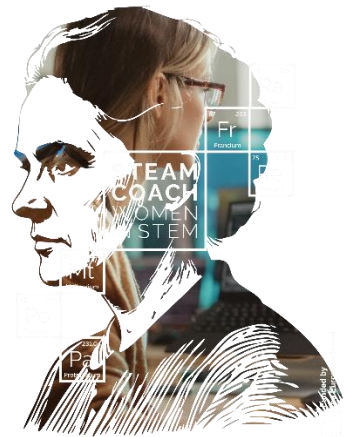
- Welche Voreingenommenheit oder welches Stereotyp liegt dieser Situation zugrunde?

- Wer ist betroffen – und in welcher Weise?

Welche Annahmen werden getroffen?

Welche inklusive Reaktion oder Maßnahme könnte helfen?

Wie könnte ein Ausbilder, eine Führungskraft oder ein Kollege die Situation verändern?



Berücksichtigen Sie nicht nur das Verhalten, sondern auch die Überzeugungen und zugrunde liegenden Organisationsnormen, die sich in diesem Szenario widerspiegeln.

Eine Dozentin entwickelt gemeinsam mit einem Kollegen einen neuen Lehrplan für digitales Design. Als das Programm auf einer nationalen Veranstaltung vorgestellt wird, würdigt die Hochschulleitung ausschließlich den männlichen Dozenten. Trotz ihrer zentralen Rolle erhält sie keine formale Anerkennung. Sie beginnt zu hinterfragen, ob ihre Leistungen systematisch unterbewertet werden.

Handout 1: Karten zum Thema Voreingenommenheit

Szenario 4: Sicherheit in der Stille

Lest euch in eurer Gruppe das Szenario sorgfältig durch und besprecht die folgenden Fragen:

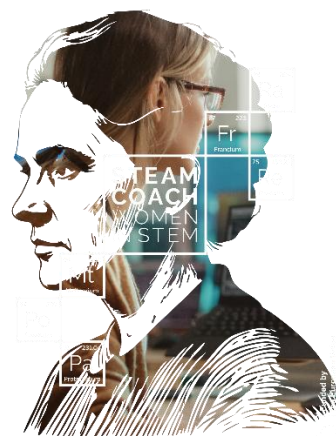
- Welche Voreingenommenheit oder welches Stereotyp liegt dieser Situation zugrunde?

- Wer ist betroffen – und in welcher Weise?

Welche Annahmen werden getroffen?

Welche inklusive Reaktion oder Maßnahme könnte helfen?

Wie könnte ein Ausbilder, eine Führungskraft oder ein Kollege die Situation verändern?



Berücksichtigen Sie nicht nur das Verhalten, sondern auch die Überzeugungen und zugrunde liegenden Organisationsnormen, die sich in diesem Szenario widerspiegeln.

In einem überwiegend von Männern besuchten Maschinenbaukurs hört eine Studentin häufig subtile, aber abwertende Bemerkungen von ihren Kommilitonen – „Bist du sicher, dass du das heben kannst?“ oder „Dieser Abschnitt ist vielleicht etwas zu technisch.“ Obwohl die Bemerkungen nicht offen aggressiv sind, schaffen sie ein feindseliges Lernklima. Der Dozent bemerkt dies, scheut sich aber, es anzusprechen, aus Angst, „Drama zu erzeugen“.

Handout 1: Karten zum Thema Voreingenommenheit

Szenario 5: Vermarktung des idealen Lernenden

Lest euch in eurer Gruppe das Szenario sorgfältig durch und besprecht die folgenden Fragen:

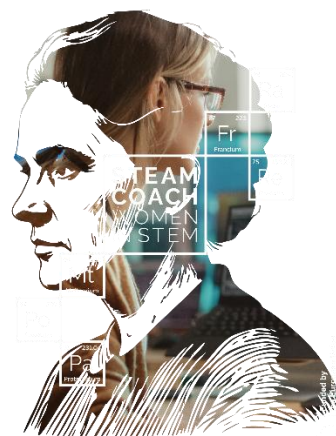
- Welche Voreingenommenheit oder welches Stereotyp liegt dieser Situation zugrunde?

Wer ist betroffen – und in welcher Weise?

Welche Annahmen werden getroffen?

Welche inklusive Reaktion oder Maßnahme könnte helfen?

Wie könnte ein Ausbilder, eine Führungskraft oder ein Kollege die Situation verändern?



Berücksichtigen Sie nicht nur das Verhalten, sondern auch die Überzeugungen und zugrunde liegenden Organisationsnormen, die sich in diesem Szenario widerspiegeln.

Ein neues Werbevideo für den MINT-Fachbereich zeigt ausschließlich weiße, männliche Studenten, die Maschinen bedienen und in Laboren arbeiten. Mitarbeiter äußern Bedenken, dass dies weder die aktuelle noch die angestrebte Diversität des Programms widerspiegelt. Die Leitung beharrt darauf: „Es ist einfach bequemer, den Erwartungen der Öffentlichkeit zu entsprechen“, und verpasst damit die Chance, Stereotypen zu hinterfragen und die Attraktivität des Programms zu steigern.

Handout 1: Karten zum Thema Voreingenommenheit

Szenario 6: Der Feedback-Filter

Lest euch in eurer Gruppe das Szenario sorgfältig durch und besprecht die folgenden Fragen:

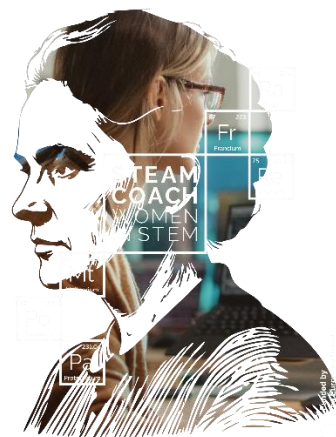
- Welche Voreingenommenheit oder welches Stereotyp liegt dieser Situation zugrunde?

Wer ist betroffen – und in welcher Weise?

Welche Annahmen werden getroffen?

Welche inklusive Reaktion oder Maßnahme könnte helfen?

Wie könnte ein Ausbilder, eine Führungskraft oder ein Kollege die Situation verändern?

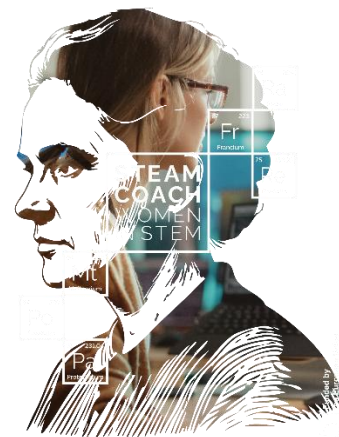


Berücksichtigen Sie nicht nur das Verhalten, sondern auch die im Szenario zum Ausdruck kommenden Überzeugungen und zugrunde liegenden Organisationsnormen.

In einem Leistungsgespräch werden männliche Auszubildende für Problemlösungskompetenz, Entscheidungsfähigkeit und Führungsqualitäten gelobt. Weibliche Auszubildende hingegen, die ähnliche Ergebnisse erzielen, werden lediglich für ihre Zuverlässigkeit, Höflichkeit oder positive Einstellung gelobt. Der Vorgesetzte bemerkt diese Ungleichbehandlung erst, als eine Auszubildende fragt: „Was muss ich verbessern, um als fachlich kompetent wahrgenommen zu werden?“

Arbeitsblatt 2: Reflexionsbogen zu Stereotypen

Dieses Reflexionsblatt soll Ihnen helfen, Geschlechterstereotype oder -vorurteile zu erkennen, denen Sie in Ihrem Bildungs- oder Berufsumfeld begegnet sind. Sie werden gebeten, kritisch zu reflektieren, wie sich dies auf Ihr Umfeld auswirkt, und sich zu konkreten Maßnahmen zu verpflichten, die diese Vorurteile hinterfragen oder verändern. Ihre Reflexionen sind vertraulich und werden nicht veröffentlicht, es sei denn, Sie entscheiden sich dafür.



Eine Voreingenommenheit oder ein Stereotyp, das mir in meinem Umfeld aufgefallen ist, ist:	
Eine Maßnahme, die ich ergreifen werde, um dem entgegenzuwirken, ist:	
Ich plane, diese Maßnahme wie folgt durchzuführen:	
Jemand, der mich dabei unterstützen oder ermutigen kann, das durchzuziehen, ist:	
Woran ich erkennen werde, dass diese Maßnahme Auswirkungen hat (oder angepasst werden muss):	

Bewahren Sie diese Reflexion als persönlichen Leitfaden auf. Sie können in zukünftigen Sitzungen oder Coachinggesprächen darauf zurückgreifen.

2. Das Unsichtbare unterbrechen



Trainingsschwerpunkt	1.2 Unbewusste Vorurteile, Mikroaggressionen, Minderung
Ziele	▪ Definiere unbewusste Vorurteile und Mikroaggressionen klar und kontextbezogen. ▪ Ermitteln Sie, wie sich diese Dynamiken in der MINT- und Berufsausbildung sowie in der Führung auswirken. ▪ Analysieren Sie die kumulativen Auswirkungen von Mikroaggressionen auf Lernende und Fachkräfte. ▪ Üben Sie respektvolle Reaktionen und Unterbrechungsstrategien in realen Situationen. ▪ Setzen Sie sich auf persönlicher und organisatorischer Ebene für Maßnahmen ein, die Vorurteile abbauen und Inklusion fördern.
Zielgruppe	Führungskräfte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung Ausbilder/Instruktoren Personalreferenten / Teamleiter Geschäftsinhaber / Führungskräfte Berufsberatung / F&E-Fachkräfte
Dauer	90 Minuten
Materialien	Video Wie Mikroaggressionen Mückenstichen ähneln www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450 Handzettel 3: Mikroaggressions-Szenariokarten Handzettel 4: Die Wirkungsleiter

PC, Projektor, Flipcharts, Haftnotizen, Marker usw.

ANWEISUNGEN

Schritt 1. Einführung & Kennenlernen (10 Minuten)

- Führen Sie das Eisbrecher-Spiel „Der Mückenmoment“ durch, indem Sie das Video „Wie Mikroaggressionen Mückenstichen ähneln“ zeigen. Alternativ können Sie ein Zitat vorgeben, das eine Mikroaggression beschreibt, und die Teilnehmenden bitten, darüber still nachzudenken.
„Denken Sie an eine Situation, in der jemand etwas gesagt oder getan hat, wodurch Sie sich ungeschwellig ausgeschlossen fühlten – auch wenn die Person es nicht böse gemeint hat.“
- Stellen Sie Haftnotizen oder Karteikarten zur Verfügung, auf denen die Teilnehmer ein paar Worte aufschreiben können, um zu beschreiben, wie sich der Moment angefühlt hat; Namen oder ganze Geschichten sind nicht erforderlich.
- Lies 2–3 anonym laut vor und frage:
Welche langfristigen Auswirkungen könnten solche Momente auf die Beteiligung, das Selbstvertrauen oder die Meinungsäußerung einer Person in einem MINT-Lern- oder Arbeitsumfeld haben?
Bitten Sie um 2–3 kurze Beiträge, bevor Sie zum eigentlichen Inhalt übergehen.

Schritt 2. Präsentation: Unbewusste Vorurteile und Mikroaggressionen verstehen (15 Minuten)

- Geben Sie den Teilnehmern eine klare Erklärung zu Folgendem:
 - **Unbewusste Voreingenommenheit:** automatische, erlernte Assoziationen oder Annahmen
 - **Mikroaggressionen:** Subtile, oft unbeabsichtigte Äußerungen oder Handlungen, die Voreingenommenheit oder Ausgrenzung vermitteln.
 - Der Unterschied zwischen **Absicht** und **Auswirkungen**
- Nennen Sie 2–3 kurze Beispiele, die für den MINT- und Berufsbildungsbereich relevant sind:
„Wow, du klingst gar nicht wie ein Ingenieur!“
„Woher kommst du eigentlich?“
„Sie kommt super mit Menschen zurecht – vielleicht wäre sie in der Verwaltung besser aufgehoben als im Außendienst.“
(Fügen Sie weitere Beispiele hinzu)

Schritt 3. Gruppenaktivität: Die Wirkungsleiter (40 Minuten)

- Teilt die Teilnehmer in kleine Gruppen (3–5 Personen) auf.
- Jeder Gruppe wird Folgendes zur Verfügung gestellt:
 - Arbeitsblatt 3: Szenariokarte zum Thema Mikroaggression
 - Handout 4: Die Wirkungsleiter-Vorlage (ein 5-stufiges Diagramm)
- Erklären Sie, dass die Teilnehmenden das Szenario mithilfe der Wirkungsleiter durcharbeiten werden, um zu analysieren, wie sich eine einzelne Mikroaggression im Laufe der Zeit verstärken kann. Jede Stufe der Wirkungsleiter regt zur Diskussion an:
Was ist passiert? (Die Mikroaggression oder das diskriminierende Verhalten)
Welche Annahmen liegen dem zugrunde?
Welche unmittelbaren Auswirkungen hat dies auf die betroffene Person?

Welche langfristigen Folgen könnten sich ergeben, wenn dies wiederholt oder ignoriert wird?

Welche Maßnahmen, Unterstützungsangebote oder Veränderungen könnten den Schaden verringern?

- Ermutigen Sie die Gruppen, die emotionalen, sozialen und beruflichen Konsequenzen zu untersuchen und nicht nur oberflächliche Analysen durchzuführen.
 - Bitten Sie jede Gruppe, kurz eine Reaktion auf ihr Szenario in respektvoller und inklusiver Sprache darzustellen. Das Rollenspiel sollte zeigen, wie ein Mitschüler, ein Trainer oder ein Umstehender die Mikroaggression konstruktiv unterbrechen oder darauf reagieren könnte.
 - Fragen Sie nach jeder kurzen Präsentation:
 - „Was hat diese Reaktion wirksam gemacht?“
 - „Wie könnte man die Situation sonst noch deeskalieren oder in eine andere Richtung lenken?“
 - „Was würdest du im realen Leben mit Überzeugung sagen?“
-

Schritt 5. Individuelle Handlung: Inklusions-Mind-Sap (15 Minuten)

- Verteilen Sie leeres Papier und Stifte oder Marker. Weisen Sie die Teilnehmenden an, eine Mindmap mit „Inklusive Praxis“ im Zentrum zu zeichnen. Darum herum sollen sie Zweige für Folgendes hinzufügen:
 - Was ich tun kann“ (Handlungen, Verhaltensweisen, Körpersprache)
 - Was ich sagen kann“ (inklusive oder unterbrechende Sprache)
 - „Was ich nicht mehr tun werde“ (Gewohnheiten, Witze, Annahmen)
 - „Wen ich beeinflussen kann“ (Schüler, Kollegen, Team, Führungskräfte))
 - Ermutigen Sie die Teilnehmer, ehrlich und konkret zu sein, denn hier geht es nicht um Perfektion, sondern um persönliches Bewusstsein und Fortschritt.
 - Optional: Bitten Sie die Teilnehmer, sich in Zweiergruppen zusammenzuschließen und kurz ein oder zwei Punkte auf ihrer Karte zu nennen, die ihnen besonders wichtig oder überraschend erscheinen.
-

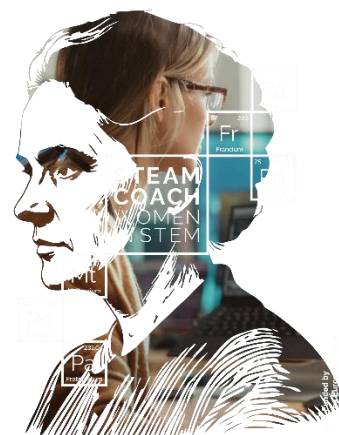
Schritt 6. Auswertung & Fazit – „Ich werde das nicht durchgehen lassen“-Herausforderung (10 Minuten)

- Fassen Sie die Kernthemen der Sitzung zusammen:
 - Unbewusste Vorurteile entstehen automatisch, sie zu unterbrechen hingegen ist eine bewusste Handlung.
 - Mikroaggressionen mögen klein erscheinen, aber sie summieren sich.
 - Jeder hat die Macht, Veränderungen zu bewirken – durch Bewusstsein, Sprache und Mut.
 - Verteilen Sie Haftnotizen oder verwenden Sie ein digitales Whiteboard. Bitten Sie die Teilnehmer, den Satz zu vervollständigen: „Wenn ich das nächste Mal Vorurteile höre oder sehe, werde ich das nicht hinnehmen, denn...“
 - Lesen Sie zum Abschluss der Sitzung anonym einige Texte laut vor, um ein gemeinsames Ziel und ein Gefühl der Gemeinschaft zu schaffen.
-

Arbeitsblatt 3: Szenariokarten zu Mikroaggressionen

Hinweise für die Kursleiter:

Verteilen Sie für jede Gruppe ein Szenario. Es handelt sich um kurze, realistische Beispiele aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), die zur Reflexion über unbewusste Vorurteile und Mikroaggressionen anregen sollen. Sie können die Szenarien an Ihren Kontext anpassen oder lokalisieren. Alternativ können sie auch projiziert werden.



Szenario A – Überrascht von Kompetenz

Eine Studentin präsentiert einen erfolgreichen Roboterprototypen. Ein Dozent sagt: „Wow, das ist beeindruckend – das hätte ich von jemandem mit Ihrem Hintergrund nicht erwartet.“

Anweisungen: Nutzen Sie dieses Szenario, um die Wirkungsleiter in Ihrer Gruppe zu vervollständigen. Diskutieren Sie, wie unbewusste Annahmen Inklusion beeinflussen und wie diese Muster durchbrochen werden können.

Szenario B – Akzent als Barriere

Während einer Gruppenpräsentation spricht ein Teammitglied mit einem deutlich hörbaren Akzent. Im Anschluss sagt ein Kollege: „Du bist zwar intelligent, aber vielleicht sollte nächstes Mal jemand anderes präsentieren. Man kann dich kaum verstehen.“

Anweisungen: Nutzen Sie dieses Szenario, um die Wirkungsleiter in Ihrer Gruppe zu vervollständigen. Diskutieren Sie, wie unbewusste Annahmen Inklusion beeinflussen und wie diese Muster durchbrochen werden können.

Szenario C – Der Standardführer

Bei einem Gruppenprojekt mit gemischtgeschlechtlichen Teilnehmern wird ein männlicher Teilnehmer vom Trainer automatisch als Teamleiter angesprochen, obwohl ein anderes Mitglied die Führungsrolle übernommen hat.

Anweisungen: Nutzen Sie dieses Szenario, um die Wirkungsleiter in Ihrer Gruppe zu vervollständigen. Diskutieren Sie, wie unbewusste Annahmen Inklusion beeinflussen und wie diese Muster durchbrochen werden können.

Szenario D – Annahme der Einstellung von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen

Eine neue Mitarbeiterin aus einer unterrepräsentierten Gruppe wird vorgestellt. Jemand flüstert: „Sie wurde wahrscheinlich nur eingestellt, weil sie die Quote erfüllen mussten.“

Anleitung: Nutzen Sie dieses Szenario, um die Wirkungsleiter in Ihrer Gruppe zu vervollständigen. Diskutieren Sie, wie unbewusste Annahmen Inklusion beeinflussen und wie diese Muster durchbrochen werden können.

Szenario E – Hintergrundbezogene Zweifel

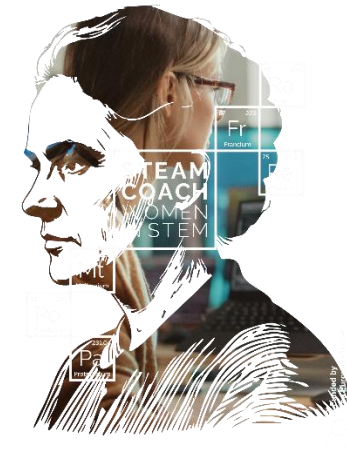
Einem Teilnehmer einer Hochschule aus einer ländlichen Gegend oder einer Hochschule mit hohem Anteil an Studierenden aus Minderheiten wird die Frage gestellt: „Das ist eine tolle Idee – stammt sie wirklich von Ihnen selbst?“

Anweisungen: Nutzen Sie dieses Szenario, um die Wirkungsleiter in Ihrer Gruppe zu vervollständigen. Diskutieren Sie, wie unbewusste Annahmen Inklusion beeinflussen und wie diese Muster durchbrochen werden können.

Handout 4: Die Wirkungsleiter

Eurer Gruppe wurde ein Szenario vorgelegt, das ein subtil diskriminierendes Verhalten oder eine Mikroaggression beschreibt. Erarbeitet gemeinsam anhand der untenstehenden Skala die potenziellen Auswirkungen im Zeitverlauf. Seid dabei ehrlich, reflektiert und pragmatisch.

Tipp: Denken Sie an emotionale Reaktionen, Selbstvertrauen, Beteiligung, Mitarbeiterbindung und berufliche Weiterentwicklung. Welche Botschaften werden – bewusst oder unbewusst – gesendet?



Schritte	Leitfrage	Ihre Gruppennotizen
Schritt 1	<i>Was ist passiert? Beschreiben Sie die Mikroaggression.</i>	
Schritt 2	<i>Welche Annahmen oder Vorurteile könnten dem zugrunde liegen?</i>	
Schritt 3	<i>Welche unmittelbaren Auswirkungen hatte dies auf die betroffene Person?</i>	
Schritt 4	<i>Was könnte passieren, wenn dieses Verhalten anhält?</i>	

Schritt 5	Welche Maßnahmen könnten weiteren Schaden unterbrechen oder verhindern?	
-----------	---	--

(Fügen Sie bei Bedarf weitere Zeilen hinzu)

Didaktischer Rat

Förderung des Dialogs über kulturelle Stereotypen in der MINT- und Berufsbildung



Dieser Leitfaden unterstützt Ausbilder dabei, sensible Gespräche über kulturelle Vorurteile und Stereotypen in der MINT-Berufsausbildung souverän zu führen. Er bietet praktische Strategien zur Förderung eines offenen Dialogs, zur Anregung von Reflexion und zur Schaffung inklusiver Lernumgebungen, in denen sich die Teilnehmenden sicher fühlen, tief verwurzelte Annahmen zu hinterfragen.

Was Sie für eine effektive und inklusive Moderation tun und lassen sollten.

	DO(s) - Use inclusive, non-assumptive language when discussing roles or skills - Use inclusive, non-assumptive language when discussing roles or skills - Encourage participants to reflect silently before sharing - Incorporate local, relatable examples of bias in STEM-TVET	Don't(s) - Use gendered or culturally stereotypical examples to describe STEM roles - Dismiss or downplay discomfort or disagreement during sensitive dialogue - Pressure participants to disclose personal experiences or beliefs - Single out individuals as representatives of a group - Rely only on abstract or theoretical	

Empfohlene Verwendung innerhalb der Schulungseinheiten

- Nutzen Sie dieses Tool zur Vorbereitung des Trainers vor der Durchführung der Schulung und greifen Sie anschließend darauf zurück.
- Um den Ton und die Spielregeln während des Kennenlernens festzulegen.
- Gleichzeitig werden Diskussionen über mögliche Verzerrungsszenarien moderiert, um auf sensible Reaktionen eingehen zu können.
- Zur Unterstützung des reflektierenden Tagebuchschreibens und zur Gewährleistung psychologischer Sicherheit während der persönlichen Reflexion.

Zusätzliche Anmerkungen oder Ressourcen

Die Gefahr einer einzigen Geschichte

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story

- ☑ Eine wirkungsvolle Erzählressource, um Gespräche über kulturelle Annahmen und Repräsentation anzustoßen.

Gender-Innovationsprojekt (Stanford University/Europäische Kommission)

<https://genderedinnovations.stanford.edu/>

- ☑ Bietet Methoden und Fallstudien zur Integration der Geschlechteranalyse in die Forschung und Ausbildung in den MINT-Fächern.

Kritische Praktiken für eine sozial gerechte Bildung

https://www.learningforjustice.org/magazine/publications/teaching-tolerance-in-higher-education/introduction?utm_source=chatgpt.com

- ☑ Leitfaden mit Empfehlungen zur Umsetzung kultursensibler Pädagogik.

Rahmenkonzept für eine vorurteilsfreie Erziehung

<https://www.learningforjustice.org/frameworks/social-justice-standards>

- ☑ Ein Rahmenwerk, das grundlegende Standards und Lernergebnisse zur Unterstützung von Antidiskriminierungs- und sozialer Gerechtigkeitserziehung in vier Bereichen bereitstellt: Identität, Vielfalt, Gerechtigkeit und Handeln.

Anleitung

Wie man kulturelle Vorurteile hinterfragt und einen inklusiven Dialog in der MINT- und Berufsausbildung fördert



Dieser Leitfaden unterstützt Trainerinnen und Trainer bei der Konzeption und Durchführung inklusiver, kultursensibler Workshops, die Stereotypen hinterfragen und die gleichberechtigte Teilhabe fördern – insbesondere von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen in der MINT-Berufsausbildung. Er bietet Schritt-für-Schritt-Anleitungen, um Moderatorinnen und Moderatoren zu helfen, sensible Gespräche zu führen, einen respektvollen Dialog zu fördern und vorurteils- und gendersensible Moderationspraktiken vorzuleben.

Dieses Tool hilft Ausbildern, das Bewusstsein, die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen zu entwickeln, um tief verwurzelte kulturelle und geschlechtsspezifische Vorurteile anzugehen, die eine inklusive Teilhabe an MINT- und Berufsbildungsangeboten behindern. **die folgenden Aspekte umfassen:**

Intersektioneller feministischer Ansatz

Es ermutigt Trainer, zu berücksichtigen, wie die sich überschneidenden Identitäten der Lernenden (z. B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischer Hintergrund) ihre Erfahrungen mit Vorurteilen und Inklusion prägen. Es bietet Moderationsstrategien, die systemische Muster und nicht nur individuelle Einstellungen thematisieren.

Kulturelle Sensibilität und Bewusstsein

Hilft Trainern, über ihre eigenen kulturellen Annahmen nachzudenken und Moderationstechniken anzuwenden, die unterschiedliche Stimmen wertschätzen, vorherrschende Normen in Frage stellen und sensibel auf die verschiedenen Erfahrungen im Raum eingehen.

Stärkung der Beteiligung von Frauen und Mädchen an MINT- und Berufsbildungsprogrammen

Indem Trainerinnen und Trainer inklusives Verhalten vorleben und Stereotypen direkt entgegenwirken, tragen sie dazu bei, unsichtbare Barrieren abzubauen, die Frauen und Mädchen entmutigen oder zum Schweigen bringen können. Dazu gehört, inklusive Beispiele zu verwenden, für Geschlechtergerechtigkeit in Diskussionen zu sorgen und voreingenommene Annahmen zu hinterfragen.

Förderung inklusiver Lernräume

Trainer lernen, psychologisch sichere Räume zu schaffen, in denen sich alle Teilnehmenden ermutigt fühlen, sich einzubringen. Das Tool bietet Hilfestellung bei der Strukturierung von Dialogen, dem Umgang mit Machtdynamiken und der Sicherstellung, dass die Moderation nicht unbeabsichtigt Ausgrenzung verstärkt.

Wie setze ich diese Anleitung um?

Schritt	Aktion	Strategie
1. Schaffen Sie Raum für Vertrauen und Offenheit	Erläutern Sie klar und deutlich den Zweck der Diskussion über Vorurteile und Stereotypen.	Verwenden Sie eine inklusive Sprache, legen Sie respektvolle Verhaltensregeln fest und betonen Sie die psychologische Sicherheit. Gestalten Sie die Sitzung als Raum für Reflexion, nicht für Perfektion.
2. Punktueller Ausschluss	Achten Sie darauf, wer das Gespräch dominiert oder unterbrochen wird.	Lenken Sie das Gespräch behutsam auf leisere Stimmen, indem Sie inklusive Aufforderungen verwenden wie: „Lassen wir nun jemanden zu Wort kommen, der noch nicht gesprochen hat.“ Achten Sie dabei auch auf nonverbale Signale.
3. Voreingenommene Kommentare ansprechen	Greifen Sie respektvoll ein, wenn ein Stereotyp oder eine voreingenommene Annahme geäußert wird.	Vermeiden Sie es, standardmäßig auf männerzentrierte, westliche oder heteronormative Fallstudien zurückzugreifen. Beziehen Sie kulturell und lokal relevante Beispiele mit ein.
4. Verwenden Sie unterschiedliche Beispiele.	Bei der Erläuterung technischer Konzepte sollten Beispiele mit Frauen und unterrepräsentierten Gruppen einbezogen werden.	Vermeiden Sie es, auf männerzentrierte oder westliche Beispiele zurückzugreifen.
5. Eine inklusive Gruppendiskussion leiten	Nutzen Sie vorbereitete Szenariokarten, um den Dialog in kleinen Gruppen zu erleichtern.	Fragen Sie die Gruppen: „Welche Voreingenommenheit liegt hier vor? Wer ist betroffen? Welche inklusive Reaktion könnte diese Situation verändern?“ Fördern Sie tiefgründige Reflexion, nicht nur oberflächliche Lösungen.
6. Unterstützung des Engagements für konkrete Maßnahmen	Fordern Sie die Teilnehmer auf, am Ende der Sitzung	Verwenden Sie Anregungen wie: „Ich werde diskriminierende Witze unterbrechen“ oder „Ich werde eine weibliche

	eine „Ich werde...“-Aussage zu verfassen.	Auszubildende coachen“. Teilen Sie diese (wenn gewünscht anonym), um eine kollektive Verantwortlichkeit zu schaffen.
--	---	--

Zusätzliche Unterstützungstools

Ressourcentitel	Typ	Warum diese Ressource?	Link- oder Zugangsinformationen
TED-Vortrag: Tiffany Alvoid – Mikroaggressionen beseitigen: Die nächste Stufe der Inklusion	Video	Bietet klare und verständliche Erklärungen zu Mikroaggressionen und wie man respektvoll damit umgeht – ideal für Schulungsleiter, die sich auf Schritt 3 vorbereiten.	(1)
Ein Ressourcenpaket für geschlechtersensible MINT-Bildung	Handbuch	Bietet praktische Anleitungen zur Entwicklung einer geschlechtersensiblen MINT-Bildung, einschließlich Strategien zur Schaffung inklusiver Lernumgebungen.	(2)
STEM-Lehrmittel: Geschlechtergerechter Biologie-Lehrplan	Führung	Bietet Strategien zur Integration inklusiver Sprache und Darstellungsweisen in die MINT-Lehrpläne und fördert so einen inklusiveren Ansatz in der naturwissenschaftlichen Bildung.	(3)
Webinar zum Thema „Unbewusste Vorurteile verstehen“	Webinar	Diese Ressource bietet Strategien für Pädagogen, um Geschlechterstereotypen im MINT-Unterricht zu erkennen und anzugehen, und stellt praktische Werkzeuge zur Schaffung inklusiver Lernumgebungen bereit.	(4)
Geschlechtsspezifische Mikroaggressionen in MINT-Umgebungen	Artikel	Dieser Forschungsartikel untersucht die Erscheinungsformen geschlechtsspezifischer Mikroaggressionen in MINT-Umgebungen und bietet Einblicke in deren Auswirkungen sowie in Strategien zur Abschwächung dieser.	(5)

- (1) https://www.ted.com/talks/tiffany_alvoid_eliminating_microaggressions_the_next_level_of_inclusion
- (2) <https://www.ungei.org/publication/resource-pack-gender-responsive-stem-education>
- (3) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclcefindmkaj/https://stemteachingtools.org/assets/landscapes/STEM-Teaching-Tool-76-Gender-Inclusive-Science.pdf>
- (4) <https://www.youtube.com/watch?v=tGLce7ZKPiQ>
- (5) https://www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings

Fallstudie

Zentrum zur Förderung der technologischen Teilhabe von Frauen (W.TEC)



W.TEC wurde 2008 von Oreoluwa Lesi gegründet und ist eine nigerianische Non-Profit-Organisation, die Mädchen und Frauen Technologiebildung, Mentoring und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Die Initiative entstand als Reaktion auf die erhebliche Unterrepräsentation von Frauen in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und MINT in Nigeria. Dort hemmten Geschlechterstereotype, der eingeschränkte Zugang zu Ressourcen und kulturelle Erwartungen die Beteiligung von Frauen. W.TEC erkannte, dass Mädchen und Frauen sichere, zugängliche und fördernde Umgebungen benötigen, um die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern zu überbrücken. Dort

können sie technische Fähigkeiten entwickeln, Selbstvertrauen aufbauen und positive Vorbilder in der Technologiebranche kennenlernen.

Ergriffene Maßnahmen

Um die vielfältigen Hürden zu überwinden, die Mädchen und Frauen den Zugang zu MINT-Berufen verwehren, setzte W.TEC eine Reihe miteinander verknüpfter Strategien um, um Kompetenzen zu fördern, Selbstvertrauen zu stärken und gesellschaftliche Wahrnehmungen zu verändern. Die Organisation rief Nachmittagsprogramme, Sommercamps für Technologie und MINT-Clubs an Schulen ins Leben, die Mädchen praktische Schulungen in Webentwicklung, App-Erstellung und digitaler Medienproduktion ermöglichten. Diese Lernumgebungen wurden bewusst so gestaltet, dass sie sicher, inklusiv und befähigend sind.



Quelle: <https://wteconline.org/>

Ergänzend zur technischen Ausbildung etablierte W.TEC Mentoring-Programme, die Teilnehmerinnen mit weiblichen Fachkräften aus der Technologiebranche zusammenbrachten. So konnten die Mädchen wertvolle Beziehungen zu Vorbildern aufbauen, die ihnen Orientierung, Ermutigung und Einblicke in die Praxis boten. W.TEC erkannte die Bedeutung eines umfassenderen kulturellen Wandels und engagierte sich daher intensiv in der Gemeinwesenarbeit. Workshops und Kampagnen mit Eltern, Lehrkräften und Gemeindevertretern wurden durchgeführt, um Stereotypen entgegenzuwirken und die Teilhabe

von Frauen an der Technologiebranche zu fördern. Auf institutioneller Ebene trug die Organisation zu nationalen und regionalen politischen Debatten bei, indem sie Forschung zu Geschlechtergerechtigkeit und digitaler Inklusion betrieb und sicherstellte, dass ihre Basisarbeit durch systemische Interessenvertretung und evidenzbasierte Empfehlungen gestärkt wurde. Zu den wichtigsten Programmen gehören:

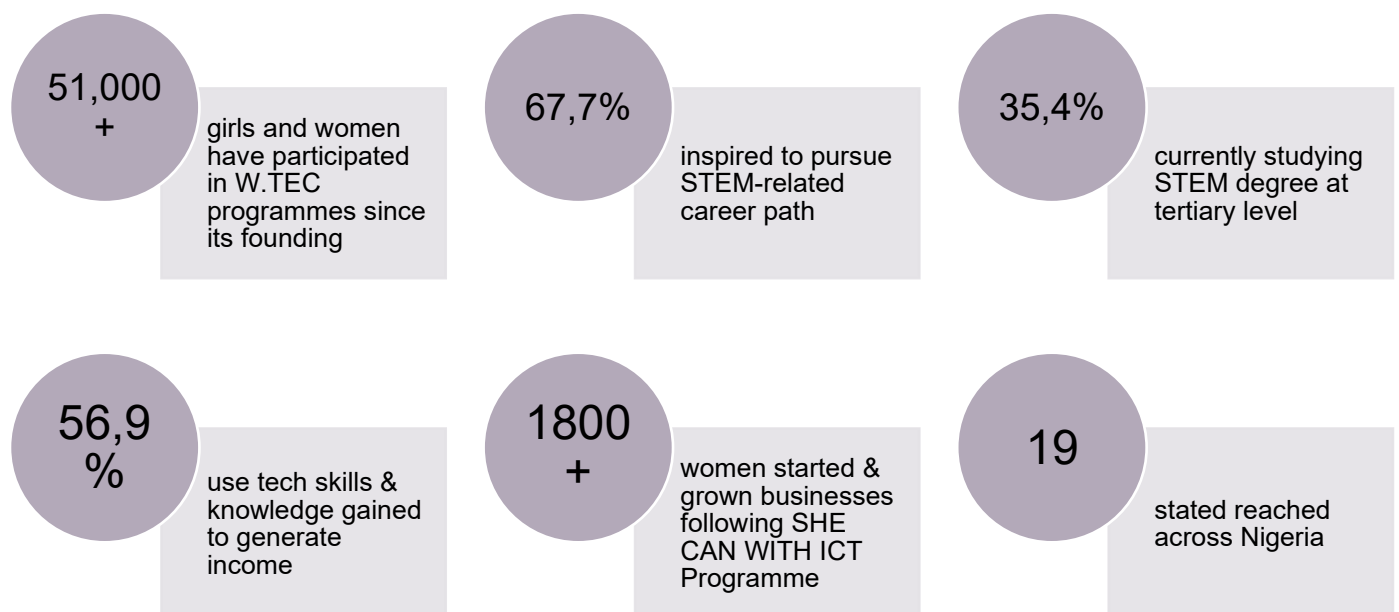
Sie gründet ein Technologicamp: Preisgekröntes STEAM-Camp-Programm für Mädchen im Alter von 13 bis 17 Jahren

W.TEC ACADEMY – Nachmittags-Technikclub: Der Technologieclub präsentiert Technologie auf ansprechende Weise und hat zum Ziel, mehr Mädchen für Berufe im Bereich Wissenschaft und Technologie zu begeistern. Zielgruppe sind Mädchen im Alter von 10 bis 17 Jahren.

MakeHer Spaces: Das Projekt vermittelt Mädchen die Fähigkeit, technologie- und ingenieurwissenschaftliche Lösungen für Probleme in ihren Gemeinden zu entwickeln, informiert sie über Karrieremöglichkeiten und stellt ihnen Frauen vor, die erfolgreich in MINT-Berufen arbeiten.

Sie kann es mit IKT (Sustaining Her Enterprise, Career and Network): Initiative in Zusammenarbeit mit der Aspire Coronation Trust (ACT) Foundation, um die Produktivität und Rentabilität von Unternehmen in Frauenhand zu verbessern, indem ihnen fundierte praktische Kenntnisse und Werkzeuge im Bereich digitaler Technologien vermittelt werden, um ihr unternehmerisches Wachstum in einem zunehmend technologieorientierten Geschäftsumfeld zu fördern.

Ergebnisse und Auswirkungen



Lehren, die man daraus ziehen kann

- ☑ Für einen langfristigen Wandel sind sowohl direkte Kompetenzförderung für Mädchen als auch systematische Maßnahmen erforderlich, um kulturelle Überzeugungen und die Einstellungen der Gemeinschaft zu beeinflussen.
- ☑ Vorbilder und Mentoren sind entscheidend, um abstrakte Karrierechancen in konkrete, nachvollziehbare Wege zu verwandeln.
- ☑ Inklusive Technologiebildung muss gemeinschaftsorientiert und politisch gesteuert sein, um wirksam und nachhaltig zu sein.

Aufruf zum Handeln

Handlungsorientierung: Strategie-Canvas für inklusive Praxisteams



Strategieformular für Gruppen/Teams

Dieses Tool unterstützt Teams dabei, von individuellen Erkenntnissen zu gemeinsamem Handeln zu gelangen, indem es gemeinsame Herausforderungen identifiziert, Ziele für inklusive Praktiken festlegt und Teamverantwortlichkeiten zuweist. Es fördert die Entwicklung eines strategischen, nachvollziehbaren Plans zur Verankerung von Inklusion in Schulungen, Führung und Unternehmenskultur.

Komponenten

Der **Strategie-Canvas für inklusive Praxisteams** ist ein kollaboratives Planungsinstrument. Es eignet sich besonders für Schulungsteams, Personalverantwortliche oder Abteilungen, die gemeinsam an der Schulung teilgenommen haben. Ziel ist es, individuelle Erkenntnisse in gemeinsame Verpflichtungen und teamweite Strategien umzuwandeln. Es ermöglicht jedem Team, die Lernerfolge der Schulung in praktische, gemeinsame Maßnahmen für Veränderungen umzusetzen. Es kann kollaborativ auf einem Whiteboard oder einem Online-Board (wie Miro, Jamboard oder auch Excel) verwendet werden. Das Strategie-Canvas umfasst die folgenden Elemente.

Gebrauchsanweisung

Stellen Sie dieses Strategie-Canvas im Schlussegment vor. **Workshop 1**, insbesondere wenn mehrere Teilnehmer aus demselben Team, derselben Abteilung oder Institution stammen. Ideal als Gruppenaktivität oder Folgeaufgabe.

Anleitung zur Verwendung

1. Stellen Sie den Teams eine gedruckte oder digitale Version der Leinwand zur Verfügung.

2. Bitten Sie sie, ein oder zwei Erkenntnisse aus dem Workshop auszuwählen, die ihnen für ihren Arbeitskontext am relevantesten erschienen.
3. Vervollständigt als Gruppe die Leinwand – eine Zeile pro Aktion.
4. Fördern Sie die Diskussion über realistische Zeitpläne, Unterstützungssysteme und die Art und Weise, wie die Auswirkungen erfasst werden.

Folgevorschläge

- ☒ Stellen Sie den Teams eine gedruckte oder digitale Version der Leinwand zur Verfügung.
- ☒ Bitten Sie sie, ein oder zwei Erkenntnisse aus dem Workshop auszuwählen, die ihnen für ihren Arbeitskontext am relevantesten erschienen.
- ☒ Vervollständigt als Gruppe die Leinwand – eine Zeile pro Aktion.
- ☒ Fördern Sie die Diskussion über realistische Zeitpläne, Unterstützungssysteme und die Art und Weise, wie die Auswirkungen erfasst werden.

Das Strategie-Canvas des inklusiven Praxisteam

Einblicke aus dem Workshop	Voreingenommenheit oder Barriere identifiziert	Teamaktion	Wer ist verantwortlich?	Zeitleiste	Wie wir die Auswirkungen messen werden
<i>Beginnen Sie mit einem konkreten Moment, einem Zitat, einer Aktivität oder einer Erkenntnis aus dem Workshop, die das Interesse Ihres Teams geweckt hat.</i>	<i>Beschreiben Sie klar und deutlich die kulturelle Voreingenommenheit, das Stereotyp oder die ausgrenzende Praxis, auf die sich diese Erkenntnis bezieht. Seien Sie dabei konkret.</i>	<i>Welchen praktischen Schritt wird Ihr Team unternehmen, um dieses Problem anzugehen? Dies könnte eine Änderung im Unterricht, in der Politik, in der Kommunikation, bei der Personalbeschaffung oder im Mentoring sein.</i>	<i>Weisen Sie einer Person oder einem kleinen Team die Leitung zu. Verantwortlichkeit trägt dazu bei, Ideen in die Tat umzusetzen.</i>	<i>Legen Sie einen realistischen Zeitplan für die Maßnahme fest. Dieser kann ein Startdatum, ein Überprüfungsdatum oder eine Frist enthalten. Verwenden Sie nach Möglichkeit kurz- und mittelfristige Ziele.</i>	<i>Beschreiben Sie, woran Ihr Team erkennen wird, dass die Maßnahme Wirkung zeigt. Werden Sie Feedback einholen, die Teilnahme überwachen oder Verhaltensänderungen beobachten?</i>
<i>Beispiel: „Viele von uns haben erkannt, wie Stereotypen die Themenauswahl beeinflussen.“</i>	<i>Beispiel: „Mädchen in unserem Programm werden davon abgehalten, sich für Robotikmodule anzumelden.“</i>	<i>Beispiel: „Sicherstellen, dass in allen Werbematerialien für MINT-Fächer weibliche Vorbilder präsentiert werden.“</i>	<i>Beispiel: „Marketingkoordinator/in + Teamleiter/in für MINT-Fächer“.</i>	<i>Beispiel: „Entwurf der aktualisierten Materialien bis Ende des nächsten Monats.“</i>	<i>Beispiel: „Überprüfen Sie die Einschreibungsdaten für Studentinnen im Bereich Robotik; sammeln Sie Feedback über Fokusgruppen mit Studierenden.“</i>

Motivations- und Werbematerial

Infografik: Warum STEAM-Coaching?

Why STEAM **COACHING?**



Because talent is everywhere — but opportunity isn't.



SCIENCE

Coaching sparks curiosity and confidence. Girls explore, question, and discover their power to shape the world through science and critical thinking

TECHNOLOGY

Girls gain access and skills to succeed in a digital world. Coaching fosters confidence to create, lead, and thrive in tech-forward environments.



ENGINEERING

Challenges bias around technical ability. Coaching develops design thinking, leadership, and hands-on problem solving

ARTS

Creativity becomes a tool for equity. Coaching empowers girls to challenge gender norms and express identity through storytelling, design, and digital media



MATHEMATICS

Coaching transforms math from fear to confidence. Girls strengthen logic, resilience, and problem-solving, unlocking new possibilities across all STEM pathways



Referenzen

Adichie, C. N. (2009). *Die Gefahr einer einzigen Geschichte* [Video].

TED. https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story

Europäische Kommission. (2021). *Sie stellt sich vor: Geschlechterfragen in Forschung und Innovation im Jahr 2021* (Kapitel 2, S. 42, Tabelle 2.4). Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://doi.org/10.2777/06090>

Genderspezifische Innovationen. (o. J.). *Geschlechtsspezifische Innovationen in Wissenschaft, Gesundheit und Medizin, Ingenieurwesen und Umwelt* Stanford University & Europäische Kommission. <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

Lernen für Gerechtigkeit. (o. J.). *Kritische Praktiken für eine sozial gerechte*

Bildung Die <https://www.learningforjustice.org/magazine/publications/teaching-tolerance-in-higher-education/introduction>

Lernen für Gerechtigkeit. (o. J.). *Standards für soziale Gerechtigkeit: Das Rahmenkonzept für Toleranz und Antidiskriminierung* Die <https://www.learningforjustice.org/frameworks/social-justice-standards>

McKinsey & Company. (2020). *Vielfalt siegt: Warum Inklusion so wichtig*

ist Die <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

SAP. (2023). *Bericht zu Diversität und Inklusion 2023: Förderung von Frauen in der*

Technologiebranche Die <https://news.sap.com/2023/03/sap-diversity-inclusion-report-2023/>

STEM-Lehrmaterialien. (o. J.). *Geschlechtergerechter Biologie-*

Lehrplan Die <https://stemteachingtools.org/assets/landscapes/STEM-Teaching-Tool-76-Gender-Inclusive-Science.pdf>

TED. (2019). *Wie Mikroaggressionen Mückenstichen ähneln* [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>

TED. (2022). Alvoid, T. *Mikroaggressionen beseitigen: Die nächste Stufe der*

Inklusion [Video]. https://www.ted.com/talks/tiffany_alvoid_eliminating_microaggressions_the_next_level_of_inclusion

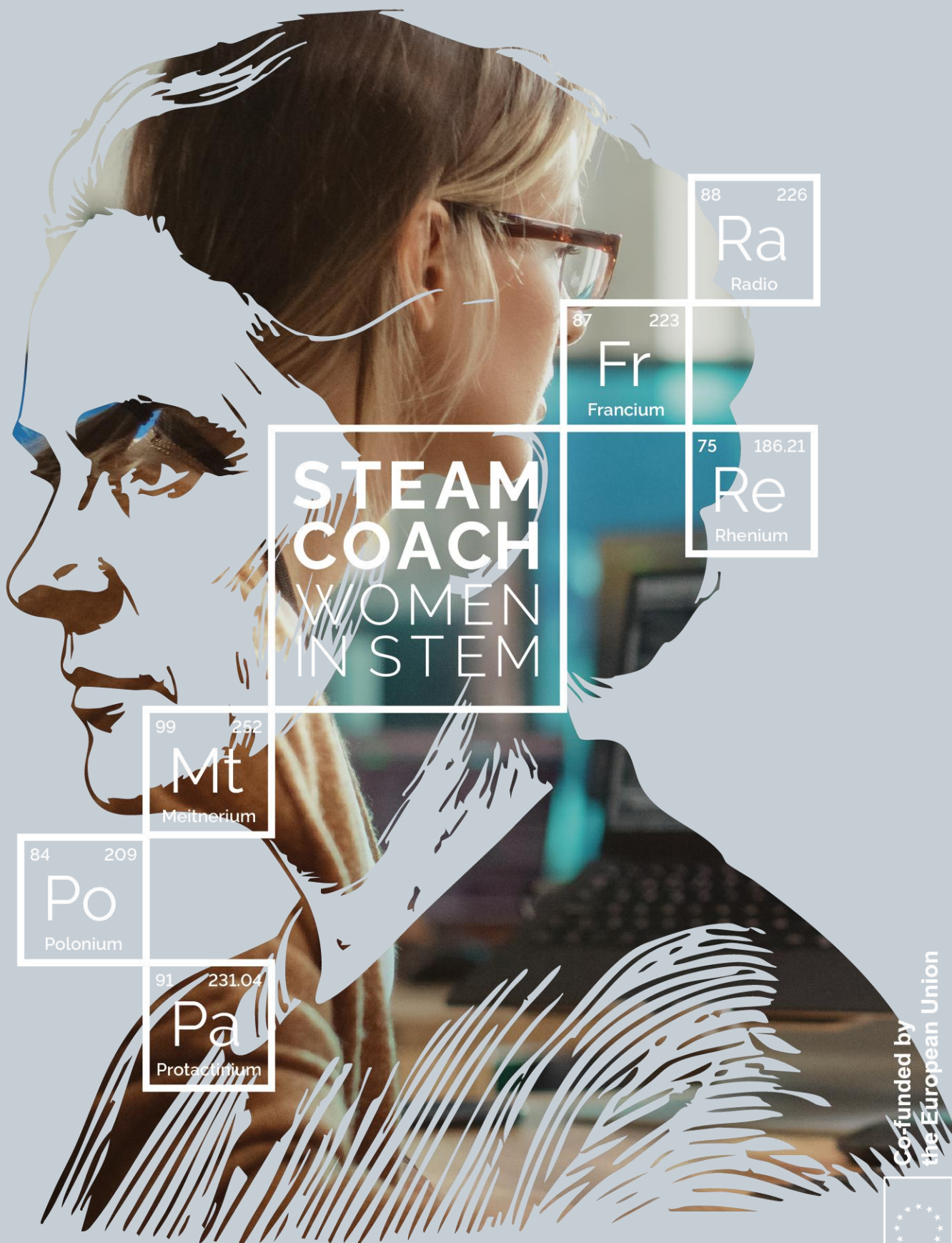
TUN SIE ES NICHT. (2022). *Ressourcenpaket für eine geschlechtersensible MINT-*

Bildung Die <https://www.ungei.org/publication/resource-pack-gender-responsive-stem-education>

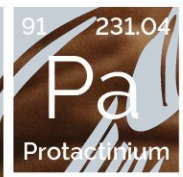
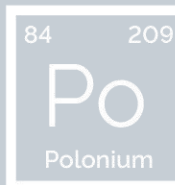
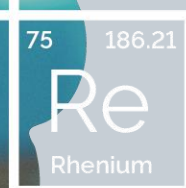
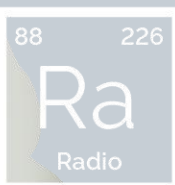
W.TEC (Women's Technology Empowerment Centre). (o. J.). *Stärkung von Mädchen und Frauen durch Technologie* Die <https://wteconline.org/>

Williams, J. C., & Dempsey, R. (2020). *Was hilft, Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz zu unterbrechen: Ein Werkzeugkasten* Zentrum für Arbeits- und Lebensrecht, UC Hastings College of the Law. <https://biasinterrupters.org/>

Zhou, E., & Brown, C. (2020). *Geschlechtsspezifische Mikroaggressionen in MINT-Umgebungen* ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings



STEAM COACH WOMEN IN STEM



Co-funded by
the European Union

