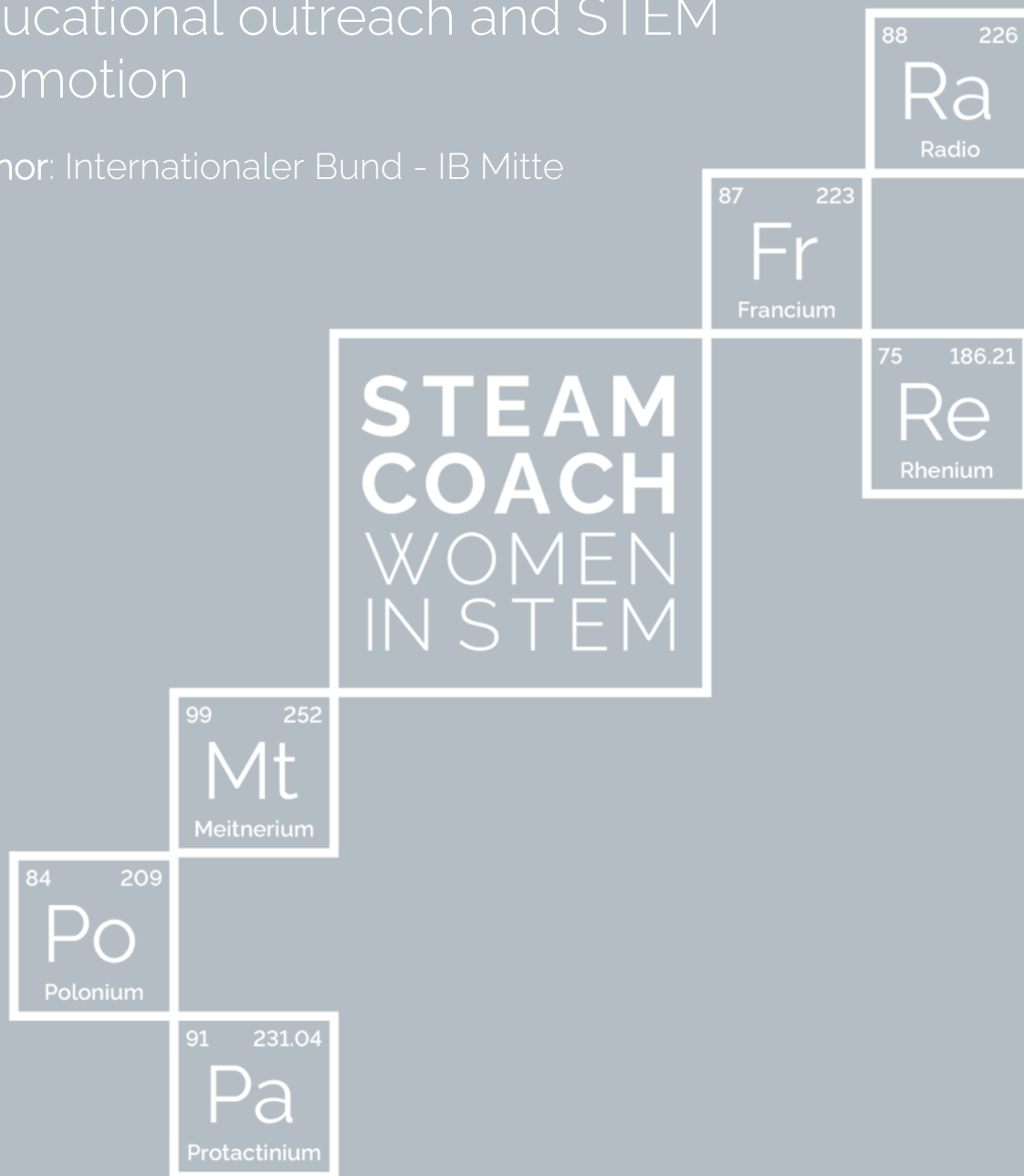


Diversity and gender-sensitive Continuous Professional Development Programme

Face-to-face workshops
Educational outreach and STEM
promotion

Author: Internationaler Bund - IB Mitte



Co-funded by
the European Union



Leitfaden für Ausbilder	4
Trainingseinheiten	5
1. 5	
Handout 1: Bildungsdokumente zur Analyse	8
2. 9	
Arbeitsblatt 2: Szenariokarten für den Arbeitsplatz	12
Didaktischer Rat	14
Anleitung	16
Fallstudie	18
Aufruf zum Handeln	20
Motivations- und Werbematerial	23
Referenzen	24

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.

Das Projekt „STEAM Coach“ hat zum Ziel, Ausbilder:innen bei der Förderung inklusiver, reflektierter und gendersensibler Praktiken in MINT- und Berufsbildungseinrichtungen zu unterstützen, insbesondere im Bereich der Bildungsarbeit und der MINT-Förderung. 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. Entwicklung geschlechtersensibler Outreach-Programme und Lehrpläne in den MINT-Fächern

Trainingsschwerpunkt	Entwicklung effektiver Outreach-Programme Entwicklung geschlechtergerechter MINT-Lehrpläne
Ziele	▪ Erforschen Sie die Bedeutung von aufsuchenden Bildungsprogrammen und deren Verbindung zu gendersensiblen Lehrplänen in den MINT-Fächern. ▪ Das Bewusstsein dafür schärfen, wie Lehrpläne und Richtlinien die Geschlechtervielfalt fördern oder behindern können. ▪ Die Teilnehmer sollen mit praktischen Strategien zur Gestaltung gendersensibler Lehrpläne ausgestattet werden. ▪ Pädagogen dazu motivieren, inklusive Outreach-Praktiken in ihren beruflichen Kontext zu integrieren
Zielgruppe	Führungskräfte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung Ausbilder/Instruktoren Berufsberatung / F&E-Fachkräfte
Dauer	90 Minuten

Materialien

Handzettel 1: Bildungsdokumente zur Analyse

Haftnotizen oder Karteikarten, Flipchart und Stifte, Bleistifte, Papier und andere grundlegende Schreibwaren; PC und Projektor (für Präsentationsfolien)

ANWEISUNGEN

Schritt 1. Einführung & Kennenlernen (10 Minuten)

- Erläutern Sie den Zweck des Workshops: die erste Auseinandersetzung mit den Themen Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz. Betonen Sie, dass es sich um einen geschützten, urteilsfreien Raum für Reflexion und Austausch handelt.
- Bilden Sie kleine Gruppen von 2-3 Personen zum Ideenaustausch und führen Sie anschließend die Kennenlernübung durch, bei der die Teilnehmer die folgenden Fragen beantworten:
Kennen Sie einen Lehrplan, der die Geschlechterrollen berücksichtigt? Was halten Sie davon?

Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken auf Haftnotizen oder Karten festzuhalten und die Ideen in ihren Gruppen auszutauschen. Fördern Sie dabei die freie Teilnahme und stellen Sie sicher, dass alle Beiträge innerhalb der Gruppe vertraulich behandelt werden. Kommunizieren Sie die Grundregeln für ein vertrauensvolles und inklusives Umfeld. Betonen Sie abschließend, wie wichtig gendersensible Lehrpläne für eine inklusive MINT-Bildung sind.

Schritt 2. Präsentation: Strategien für das Outreach-Programm (15 Minuten)

- Den Teilnehmenden soll ein gemeinsames Verständnis von Outreach-Programmen und ihrer Rolle beim Aufbau einer gendersensiblen MINT-Bildung vermittelt werden, das Folgendes umfasst:
Was sind Outreach-Programme und -Strategien?
Was bedeutet ein geschlechtersensibles Lernumfeld in den MINT-Fächern?
Wie tragen Outreach-Strategien zur Geschlechtervielfalt in den MINT-Fächern bei?
- Präsentieren Sie anhand einer vorbereiteten Kurzpräsentation ein relevantes Beispiel (national oder institutionell), das zeigt, wie Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe an MINT-Fächern oder deren Inklusion beeinflusst haben. Die Präsentation sollte Definitionen, Rahmenkonzepte und relevante Beispiele zur Veranschaulichung des Inhalts enthalten.
- Die Teilnehmer sollen dazu angeregt werden, über ihnen bekannte aktuelle Outreach-Programme nachzudenken und deren Relevanz zu diskutieren.

Schritt 3 Gruppenaktivität: Analyse von Bildungsdokumenten (25 Minuten)

- Teilen Sie die Teilnehmer in Gruppen von 3 bis 5 Personen ein und erläutern Sie den Zweck dieses Schrittes, nämlich ihr Bewusstsein dafür zu schärfen, wie Lehrpläne und Richtlinien die Geschlechtervielfalt unterstützen (oder eben nicht unterstützen).
- Geben Sie jeder Gruppe das Arbeitsblatt 1: Bildungsdokumente zur Analyse und bitten Sie jede Gruppe, drei Auszüge (Lehrpläne, Richtlinien, Berufsprofile) anhand der folgenden Fragen zu untersuchen:
Was fällt Ihnen am Inhalt und der Zielgruppe auf?
Gibt es eine geschlechtersensible Formulierung?
Können Sie exklusive Beispiele (Voreingenommenheit, Stereotypen, Auslassungen) finden?
Welche Änderungen sind nötig, um es geschlechtergerecht zu gestalten?
- Erinnern Sie die Gruppen während der Übung daran, sowohl auf die Formulierung als auch auf die strukturelle Inklusivität zu achten. Ermutigen Sie sie außerdem, die Ergebnisse mit

Beispielen aus ihrem eigenen Umfeld zu verknüpfen. Stellen Sie ihnen dazu, falls die Zeit es zulässt, zusätzliche (bereits recherchierte und aufbereitete) Dokumente zur Verfügung.

Schritt 4. Austausch und Diskussion in der Gruppe (15 Minuten)

- Bitten Sie jede Gruppe, ihre Reflexionen und vorgeschlagenen Strategien zur Kontaktaufnahme vorzustellen, und betonen Sie, dass das Ziel darin besteht, Erkenntnisse zu vergleichen und gemeinsame Themen zu identifizieren.
 - Bestimmen Sie einen Moderator, der alle wichtigen Punkte auf einem Flipchart sammelt und ordnet, und verwenden Sie die folgende Frage, um die Diskussion zu lenken:
Welche Muster lassen sich in den Dokumenten erkennen?
Inwiefern spiegeln diese Ergebnisse die tatsächliche Bildungspraxis wider?
Welche Strategien können die Inklusivität in Lehrplänen verbessern?
 - Während Sie die Gespräche lenken, verknüpfen Sie die Diskussion mit umfassenderen Strategien der Bildungsarbeit und heben Sie praktische Beispiele aus der Praxis hervor.
-

Schritt 5. Partnerarbeit: Entwicklung geschlechtersensibler Lehrpläne (15 Minuten)

- Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in Zweiergruppen zusammenzuschließen, und erklären Sie ihnen, dass sie in diesem Schritt das Gelernte anwenden werden, indem sie inklusive Ansätze für MINT-Fächer entwerfen. Verteilen Sie für diese Aktivität Papier, Stifte, Bleistifte oder anderes Material.
 - Jedes Zweierteam wählt ein MINT-Projekt (z. B. einen Laborkurs, eine Ausbildung, ein Programmiermodul). Anschließend skizzieren sie, wie ein geschlechtersensibler Lehrplan für dieses Projekt gestaltet werden kann, der inklusive Sprache, Chancengleichheit und die angemessene Berücksichtigung aller Geschlechter in den Mittelpunkt stellt.
 - Bitten Sie 2–3 Paare, ihre Entwürfe kurz der Gruppe vorzustellen. Halten Sie die wichtigsten Punkte auf einem Flipchart fest und heben Sie wiederkehrende inklusive Strategien hervor. Bitten Sie alle Teilnehmenden, darüber zu reflektieren:
 - „Welche kleine Veränderung könnten Sie morgen in Ihrem eigenen Unterrichts- oder Berufsalltag vornehmen, um ihn geschlechtersensibler zu gestalten?“
-

Schritt 6. Auswertung und Fazit (10 Minuten)

- Fassen Sie die Kernthemen des Workshops zusammen:
 - Zweck und Strategien von Outreach-Programmen.
 - Die Bedeutung gendersensibler Lehrpläne für die Erreichung aller Lernenden, insbesondere von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen.
 - Bitten Sie die Teilnehmer, eine wichtige Erkenntnis oder einen zentralen Gedanken mitzuteilen. Sammeln Sie kurzes Feedback (Haftnotizen, mündliche Reflexionen oder digitale Tools).
 - Ermutigen Sie die Teilnehmer, die Ideen des Workshops weiterzuverbreiten, und betonen Sie, dass Programme zur Förderung von Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit für die heutige Bildungs- und Berufswelt unerlässlich sind.
-

Handout 1: Bildungsdokumente zur Analyse

Anleitung für Gruppen

Lest die zugewiesenen Textauszüge sorgfältig durch und besprecht sie gemeinsam. Nutzt die vorgegebenen Leitfragen. Macht euch Notizen zu den Überlegungen eurer Gruppe und bereitet euch darauf vor, eure wichtigsten Punkte zu präsentieren.

Leitfragen:

- Was fällt Ihnen am Inhalt und der Zielgruppe auf?
- Ist die Sprache geschlechtersensibel und inklusiv?
- Können Sie exklusive Elemente (Voreingenommenheit, Stereotypen, Auslassungen) finden?
- Welche Änderungen könnten vorgenommen werden, um die Inklusivität zu verbessern?



Dokument A – Auszug aus dem STEM-Lehrplan

„Der Student muss seine Fähigkeit unter Beweis stellen, technische Probleme zu lösen und seine Ergebnisse klar zu präsentieren. Er sollte außerdem Führungsqualitäten bei der Zusammenarbeit mit Kommilitonen zeigen.“

Dokument B – Stellenprofilbeschreibung

„Der ideale Kandidat ist ein junger, dynamischer Hochschulabsolvent mit ausgeprägten analytischen Fähigkeiten. Er wird ein kleines Projektteam leiten und direkt an den Vorgesetzten berichten.“

Dokument C – Ankündigung des Ausbildungsprogramms

„Unser Informatik-Workshop richtet sich an motivierte Jungen, die die Programmierung entdecken möchten. Mädchen sind bei Interesse ebenfalls herzlich willkommen.“

2. Strategien für mehr Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz identifizieren



Trainingsschwerpunkt	Entwicklung von Diversitäts- und Geschlechtergleichstellungsrichtlinien Messung und Überwachung der Wirksamkeit von Maßnahmen
Ziele	▪ Das Bewusstsein dafür schärfen, wie sich Vielfalt und Gleichstellung (oder Ungleichheit) in Situationen am Arbeitsplatz äußern. ▪ Den Teilnehmern praktische Strategien an die Hand geben, die Gleichstellung und Vielfalt im Arbeitsalltag fördern ▪ Förderung kritischer Reflexion und der Entwicklung von Lösungen für inklusivere und gerechtere Arbeitsplätze ▪ Stärkung des individuellen Engagements der Teilnehmer für die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt im eigenen Arbeitsumfeld
Zielgruppe	Führungskräfte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung Ausbilder/Instruktoren Berufsberatung / F&E-Fachkräfte
Dauer	90 Minuten
Materialien	Handzettel 2: Arbeitsplatz-Szenariokarten Fallstudie Förderung von Frauen in MINT-Fächern und Führungspositionen: von der nationalen Politik zur Organisationspraxis

Haftnotizen, Karteikarten, Flipchart und Stifte; Bleistifte, Papier und Requisiten für Rollenspiele; PC und Beamer

ANWEISUNGEN

Schritt 1. Einführung & Kennenlernen (10 Minuten)

- Erläutern Sie den Zweck des Workshops: die erste Auseinandersetzung mit den Themen Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz. Betonen Sie, dass es sich um einen geschützten, urteilsfreien Raum für Reflexion und Austausch handelt.
- Führen Sie die Kennenlernübung durch, indem Sie die Teilnehmer bitten, die folgende Frage still zu beantworten:
„Können Sie sich an eine Situation am Arbeitsplatz erinnern, in der Sie Vielfalt und Gleichberechtigung erlebt haben oder in der Sie Diskriminierung gegenüber einer bestimmten Personengruppe (z. B. aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder des Alters) festgestellt haben?“
- Geben Sie den Teilnehmenden Haftnotizen, Karteikarten oder kleine Zettel. Bitten Sie jede Person, kurz eine Situation aufzuschreiben. Anschließend sollen sie ihre Notizen auf einem Flipchart oder an der Wand anbringen. Bitten Sie dann einige Freiwillige, ihre Situation mit der Gruppe zu teilen und zu beschreiben, wie sie sich dabei gefühlt haben.
- Erklären Sie den Teilnehmenden, dass die Teilnahme freiwillig ist, und versichern Sie ihnen, dass die Vertraulichkeit in einem sicheren und unterstützenden Umfeld gewahrt wird. Legen Sie klare Gruppenregeln fest, um Vertrauen aufzubauen. Leiten Sie dann zum Thema über, indem Sie hervorheben, wie diese Beispiele die tatsächlichen Auswirkungen von Vielfalt und Gleichstellung im Arbeitsleben verdeutlichen und warum diese Themen im Mittelpunkt dieses Workshops stehen.

Schritt 2. Präsentation: Strategien für Vielfalt und Gleichstellung (15 Minuten)

- Halten Sie vor den Teilnehmenden eine kurze Präsentation über Strategien zur Förderung von Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz. Verwenden Sie anschauliche Beispiele wie Mentoring-Programme, inklusive Einstellungspraktiken oder flexible Arbeitszeitmodelle. Erläutern Sie, wie diese Strategien Teams stärken und zu einem gerechteren und inklusiveren Arbeitsumfeld beitragen können.
- Fordern Sie die Teilnehmer auf, über die Strategien zu reflektieren, indem Sie fragen: „Haben Sie diese in der Praxis an Ihrem Arbeitsplatz oder in Ihrem Bildungsumfeld beobachtet?“ Erlauben Sie einigen, kurze Beiträge zu leisten und ihre Reflexionen mit aktuellen Herausforderungen in Bildung und Beruf zu verknüpfen.

Schritt 3 Gruppenaktivität: Arbeitsplatzszenarien (25 Minuten)

- Teilen Sie die Teilnehmer in kleine Gruppen von 3-5 Personen auf und erklären Sie, dass sie in dieser Phase untersuchen werden, wie Vielfalt und Gleichberechtigung in alltäglichen Arbeitssituationen sichtbar werden (oder scheitern).
- Geben Sie jeder Gruppe zwei Karten mit Arbeitsplatzszenarien (siehe Arbeitsblatt 2). Fügen Sie zu jeder Karte Reflexionsfragen hinzu, wie zum Beispiel:
Woran kann man erkennen, dass Vielfalt und Gleichstellung (nicht) praktiziert werden?
Welche Annahmen werden getroffen?
Wie würden Sie die Situation im Lichte dieses Workshops lösen?

- Bitten Sie die Gruppen, über die oberflächlichen Details hinauszugehen und die umfassenderen Auswirkungen auf die beteiligten Personen und die Organisation zu berücksichtigen. Sobald die Gruppen bereit sind, bitten Sie sie, eine zentrale Erkenntnis mit allen Anwesenden zu teilen und dabei ihr Szenario mit ihrem eigenen beruflichen oder lehrenden Kontext zu verknüpfen.
-

Schritt 4. Gruppenaustausch & angeleitete Diskussion (15 Minuten)

- Bitten Sie jede Gruppe, ihr Szenario und ihre Lösungsvorschläge kurz vorzustellen. Notieren Sie währenddessen die wichtigsten Punkte auf einem Flipchart, damit die Ideen für alle sichtbar sind.
 - Erleichtern Sie eine gelenkte Diskussion durch Fragen wie die folgenden:
Welche Muster erkennen Sie in den verschiedenen Szenarien?
Spiegelt dies Situationen wider, die Sie in Ihrem eigenen Umfeld erlebt haben?
Welche institutionellen Maßnahmen könnten gerechtere Ergebnisse unterstützen?
 - Um das Gespräch zu vertiefen, können Sie eine kurze Fallstudie zu bewährten Verfahren – beispielsweise aus dem Bildungs- oder Arbeitsumfeld – einbringen, die zeigt, wie Gleichstellungsinitiativen in der Praxis funktioniert haben. Nutzen Sie diese, um die Teilnehmenden zu inspirieren und die Diskussion mit der realen Welt zu verknüpfen.
-

Schritt 5 Partnerübung: Arbeitsplatzszenen gestalten (15 Minuten)

- Bitten Sie jede Gruppe, zwei kurze Szenen zu erstellen, die auf alltäglichen Arbeitssituationen basieren: eine, die Ungerechtigkeit oder mangelnde Gleichheit zeigt, und eine, die ein positives Beispiel für gelebte Gleichheit darstellt.
 - Geben Sie den Gruppen Zeit, eine kurze (etwa 2-minütige) Präsentation ihrer Szenen vorzubereiten. Ermutigen Sie sie zu Kreativität, achten Sie aber darauf, dass die Szenarien realistische Situationen widerspiegeln. Stellen Sie bei Bedarf Stifte, Papier oder einfache Requisiten zur Verfügung.
 - Nach den Präsentationen sollte die gesamte Gruppe zu einer kurzen Reflexion eingeladen werden:
Was hat Sie an diesen Szenen am meisten beeindruckt?
Wie lassen sich diese mit realen Erfahrungen in Ihrem eigenen Arbeits- oder Unterrichtsumfeld verknüpfen?
-

Schritt 6: Auswertung & Fazit (10 Minuten)

- Fassen Sie die wichtigsten Themen des Workshops zusammen:
 - Die Bedeutung und Wichtigkeit von Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz.
 - Wie Strategien und Maßnahmen die Arbeitsbedingungen für alle verbessern können.
 - Fordern Sie die Teilnehmer auf, eine persönliche Verpflichtung einzugehen. Bitten Sie sie, die Aufforderung „Ich werde...“ auf einem Haftzettel oder einer digitalen Tafel zu vervollständigen. Zum Beispiel:
„Ich werde Ungleichheit anprangern, wo immer ich sie sehe.“
„Ich werde diese Ideen mit meinem Team teilen.“
„Ich werde mich für Fairness bei der Personalauswahl einsetzen.“
 - Sammeln Sie kurzes Feedback, danken Sie den Teilnehmenden und ermutigen Sie sie zum Abschluss, die Inhalte des Workshops in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Betonen Sie, dass Gleichstellung und Vielfalt unerlässlich sind, um faire und inklusive Arbeitsplätze für alle zu schaffen.
-

Karte C – Schulungsmöglichkeit

Eine junge Auszubildende äußert Interesse an einer technischen Ausbildung. Ihr Ausbilder schlägt ihr einen weniger anspruchsvollen Ausbildungsweg vor, da er annimmt, sie sei nicht an praktischer technischer Arbeit interessiert.

Karte D – Altersdiskriminierung bei der Einstellung

Ein Kandidat Mitte 50 bewirbt sich auf eine neue Stelle. Trotz hervorragender Qualifikationen lehnt der Personalverantwortliche die Bewerbung ab, da er annimmt, der Kandidat passe nicht in ein junges Team.

Didaktischer Rat

Geschlechtergerechte Sprache in der MINT-Bildung



Dieser Leitfaden unterstützt Trainerinnen und Trainer dabei, in MINT-Workshops inklusive und zielgerichtet zu kommunizieren. Ziel ist es, eine respektvolle, vielfältige und einladende Lernumgebung zu schaffen, die die Sichtbarkeit und Relevanz von MINT für alle Teilnehmenden erhöht.

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

DO(s) - Use simple, clear, and neutral language so everyone understands - Pay attention to inclusive spelling and wording (e.g., use "participants," "learners") - Emphasise measurable, targeted outreach goals (e.g., "Motivate 100 women to apply for STEM studies") - Use images that reflect diversity (gender, ethnicity, age, body types, etc.)	Don't(s) - Use gendered, stereotypical, or discriminatory examples - Address only one gender or exclude specific groups - Use vague or unspecific goals (e.g., "Reach people interested in STEM") - Assume all participants share the same background or level of knowledge - Pressure individuals to represent their gender, race, or identity

Empfohlene Verwendung innerhalb der Schulungseinheiten

- Nutzen Sie es während der Vorbereitungsphase, um Inhalte und Öffentlichkeitsarbeit zielgruppenorientiert und inklusiv zu planen.
- Nutzen Sie es während der Durchführungsphase, da es Ihnen praktische Anleitungen zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und einer respektvollen Moderation bietet.
- Nutzen Sie es, um zu beurteilen, ob die Ziele in Bezug auf Inklusion und Öffentlichkeitsarbeit erreicht wurden.

Anleitung

Wie man Vielfalt, Gleichstellung und Vernetzung fördert, um Frauen für MINT-Fächer und Führungspositionen zu gewinnen und zu stärken



Dieser Leitfaden unterstützt Trainerinnen und Trainer dabei, Vielfalt und Gleichstellung in Workshops hervorzuheben und bietet gleichzeitig Strategien für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit im MINT-Bereich. Ziel ist es, Frauen zu motivieren, Führungspositionen und MINT-Berufe zu übernehmen, Stigmatisierung und Vorurteile abzubauen und ein offenes und inklusives Lernumfeld zu schaffen. In diesem Sinne hilft dieses Tool Trainerinnen und Trainern dabei:

- Das Bewusstsein für Stigmatisierung und Vorurteile im Zusammenhang mit Diversität, Führung und der Teilnahme an MINT-Fächern soll geschärft werden.
- Setzen Sie inklusive, gendersensible und zielgerichtete Kommunikationsstrategien ein.
- Entwickle kulturelles Verständnis, indem du über Normen, Ansichten und Vorurteile nachdenkst.
- Die Beteiligung von Frauen soll gestärkt werden, indem Vorbilder und praktische Strategien zur Kontaktaufnahme hervorgehoben werden.
- Schaffen Sie eine sichere, respektvolle Gruppendynamik, die die gleichberechtigte Teilnahme fördert und Ausgrenzung verhindert.

Schritt	Aktion	Strategie
Schritt 1: Einführung und Sensibilisierung	Die Bedeutung von Diversität und Nachwuchsförderung in MINT- und Führungskontexten erläutern	Verwenden Sie eine einfache, klare und inklusive Sprache; stellen Sie Verbindungen zu Beispielen aus dem realen Arbeitsalltag oder aus dem MINT-Bereich her.
Schritt 2: Beobachtung und Engagement	Beobachten Sie, wie die Teilnehmer reagieren und sich mit dem Thema auseinandersetzen.	Ermutigen Sie alle, die möchten, sich einzubringen; achten Sie auf Gruppendynamik und Beteiligung.
Schritt 3: Kritische Stimmen anhören	Nennen Sie konkrete Beispiele für gendersensible Lehrpläne, Aufklärungsprogramme oder erfolgreiche Unternehmensinitiativen.	Vermeiden Sie Klischees und Verallgemeinerungen; heben Sie unterschiedliche Perspektiven hervor, um die Verstärkung neuer Stigmata zu verhindern.
Schritt 5: Gruppenmanagement und Einbindung	Gewährleisten Sie einen respektvollen Gruppendialog und die aktive Einbeziehung aller Teilnehmer.	Entwickeln Sie Kommunikationsregeln (z. B. gleiche Redezeit, respektvolle Sprache); nutzen Sie Hilfsmittel wie Kommunikationskarten oder Reflexionsanregungen.
Schritt 6: Abschluss und Verpflichtung	Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und bitten Sie um persönliche Verpflichtungen.	Fragen Sie die Teilnehmer: „Welche Voreingenommenheit liegt hier vor? Wer ist betroffen? Wie können wir inklusiv reagieren?“ Verwenden Sie abschließende Fragen wie: „In meinem Fall werde ich...“, um zur Reflexion und zum Handeln anzuregen.

Fallstudie

„Komm, mach MINT“: Nationaler Pakt für Frauen in den MINT-Fächern in Deutschland.



Komm, mach MINT wurde 2008 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gegründet und ist eine bundesweite Initiative zur Förderung der Beteiligung von Mädchen und Frauen an technischen und naturwissenschaftlichen Berufen. MINT ist das deutsche Äquivalent zu MINT und steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Der Pakt vereint Universitäten, Forschungseinrichtungen, Unternehmen und Verbände, um das Image von MINT-Berufen zu verändern und jungen Frauen den Zugang zu technischen Karrierewegen zu ermöglichen. Mit über 300 Partnern aus Bildung, Wirtschaft und Forschung ist MINT eine der größten koordinierten Initiativen in Europa zur Förderung der

Geschlechtervielfalt in den MINT-Fächern.

Ergriffene Maßnahmen

Um die Hürden abzubauen, die Mädchen und Frauen von einer Karriere in den MINT-Fächern abhalten, entwickelte Komm, mach MINT ein abgestimmtes Paket nationaler und lokaler Strategien. Ziel war es, das Bewusstsein für MINT zu schärfen, praktische Erfahrungen zu ermöglichen und weibliche Vorbilder zu präsentieren. Die Initiative startete Kommunikationskampagnen, Wanderausstellungen und Online-Ressourcen, um Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte über MINT-Möglichkeiten zu informieren. Gleichzeitig wurden praxisorientierte Lernformate wie MINT-Camps, Projekttag und Robotik-Workshops entwickelt, die Mädchen direkte Erfahrungen mit Technologie und Wissenschaft ermöglichen. Diese Aktivitäten sind inklusiv und motivierend gestaltet und sollen Stereotypen darüber, wer in die MINT-Fächer gehört, hinterfragen.



Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/>

Darüber hinaus stärkt das Programm die Sichtbarkeit, indem es Erfolgsgeschichten teilt, nationale Daten zu Frauen in MINT-Berufen bereitstellt und Instrumente wie die MINT-Karte

anbietet, um Schülerinnen und Schüler bei der Suche nach Studien- und Karrieremöglichkeiten zu unterstützen. Durch die Kombination von Informationen, Vorbildern und praktischer Anleitung...*Komm, mach MINT* stellt sicher, dass Mädchen und junge Frauen nicht nur Zugang zu MINT-Fächern erhalten, sondern auch ihren zukünftigen Platz darin sehen. Zu den wichtigsten Programmen gehören:

Schule und dann (School and Then) travelling exhibition: eine mobile Ausstellung, die durch Schulen und Gemeinden tourt und Informationen über MINT-Studiengänge, Ausbildungsplätze und Karrieremöglichkeiten für Schüler und Eltern bietet.

MINT Vorbilder und Interviews: Eine digitale Sammlung persönlicher Geschichten und Interviews mit Frauen in MINT-Berufen, die inspirieren und Orientierung bieten soll.

MINT-Datentool und Projekt-Nap: Online-Ressourcen mit Statistiken zu Frauen in MINT-Berufen und eine interaktive Karte der Partner, die mit Projekten in ganz Deutschland verbunden sind.

Ergebnisse und Auswirkungen



Lehren, die man daraus ziehen kann

- ☑ Durch die Verknüpfung von Outreach- und betrieblichen Initiativen wird die Wirkung vervielfacht: Nationale Kampagnen gewinnen Frauen für MINT-Berufe, während unternehmensinterne Maßnahmen dafür sorgen, dass sie sich entfalten und in Führungspositionen aufsteigen.
- ☑ Inklusive Kommunikation und Mentoring sind unerlässlich, um Stigmatisierung und Stereotypen entgegenzuwirken.
- ☑ Nachhaltige Organisationsveränderungen brauchen Zeit, aber ein kultureller Wandel führt zu mehr Innovation und vielfältigeren Perspektiven.
- ☑ Für Ausbilder zeigt dieser Fall, wie Politik und Praxis zusammenwirken und wie Outreach-Strategien in konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz umgesetzt werden können.

Aufruf zum Handeln

Vorwärts: Veränderungen fördern



Vorlage für individuelle Reflexion und Aktionsplanung

Dieses Instrument bietet den Teilnehmenden eine strukturierte Grundlage für die persönliche Reflexion. Es unterstützt sie dabei, Bereiche zu identifizieren, in denen Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz noch nicht ausreichend gelebt werden, und hilft ihnen zu definieren, was für die Förderung einer inklusiven Kultur notwendig ist. Ziel ist es, die Erkenntnisse aus dem Training in einen konkreten Aktionsplan umzusetzen.

Komponenten

Dieses Tool ist ein strukturierter Planungsrahmen, der sich ideal für den Einsatz am Ende einer Schulungseinheit eignet. Obwohl es für die individuelle Reflexion konzipiert ist, kann es auch in kleinen Gruppen angewendet werden. Die Vorlage führt die Nutzer durch fünf Phasen: 1) Zielsetzung, 2) Dokumentation, 3) Analyse, 4) Evaluation und 5) Planung. Sie bietet einen schrittweisen Prozess, um Reflexionen in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Das Tool umfasst folgende Komponenten:

- Zielsetzung / Zweck der Reflexion.
- Persönliche oder organisatorische Ziele im Zusammenhang mit Vielfalt und Gleichstellung.
- Zeitplan für die Umsetzung der Veränderungen (kurz-, mittel- und langfristig).
- Verantwortlichkeitsplan (z. B. Wer wird den Fortschritt überwachen bzw. nachverfolgen?).
- Optionaler Platz für Nachbemerkungen des Trainers oder Moderators.
- Links zu weiterführenden Ressourcen für kontinuierliches Lernen.

Gebrauchsanweisung

Führen Sie diese Vorlage im Schlussegment ein. **Workshop 2** Erläutern Sie, dass der Zweck darin besteht, individuelles Lernen in persönliche oder organisatorische Verpflichtungen

umzuwandeln. Es kann als Reflexionsübung mit anschließendem optionalem Gruppenaustausch oder als Folgeaufgabe für spätere Sitzungen genutzt werden.

Anleitung zur Verwendung

1. Den Teilnehmern wird eine gedruckte oder digitale Version der Vorlage zur Verfügung gestellt.
2. Bitten Sie sie, ihr persönliches oder organisatorisches Ziel im Zusammenhang mit Vielfalt und Gleichstellung zu definieren.
3. Leiten Sie sie durch die fünf Phasen.
4. Ermutigen Sie sie, Zeitpläne (kurz-, mittel- und langfristig) und Verantwortlichkeitsmaßnahmen festzulegen.
5. Sammeln Sie optionale Folgenotizen und teilen Sie Links zu weiterführenden Ressourcen für das kontinuierliche Lernen.

Folgevorschläge

- ☒ Die Teilnehmer werden aufgefordert, ihre Reflexionen und ersten Maßnahmen in einer Folgesitzung oder einem digitalen Forum mitzuteilen.
- ☒ Ermutigen Sie die Teilnehmer, Feedback dazu zu geben, wie sie ihre Pläne in der Praxis umgesetzt haben.
- ☒ Empfehlenswert ist die Bildung von Peer-Support- oder Accountability-Paaren, damit die Teilnehmer gemeinsam ihre Fortschritte verfolgen können.

Vorlage für individuelle Reflexion und Aktionsplanung

	Dokumentation	Analyse	Auswertung	Planen
Definieren Sie Ihr persönliches Ziel oder Lernziel aus diesem Seminar.	Reflektieren Sie über das Seminar, indem Sie sich folgende Fragen stellen: Was war sein Ziel? Wie war es aufgebaut? Was waren die wichtigsten Fakten?	Analysieren Sie Ihre Situation am Arbeitsplatz: Warum werden Vielfalt oder Gleichstellung noch nicht ausreichend praktiziert? Welche Hindernisse bestehen?	Schätzen Sie Ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten ein: Welchen Handlungsspielraum haben Sie? Welche Ressourcen oder Unterstützung werden benötigt?	Entwickeln Sie einen konkreten Plan: Wie werden Sie Ihr eigenes Handeln ändern oder Ihr Unternehmen beeinflussen? Definieren Sie kurz-, mittel- und langfristige Schritte.
<i>Beispiel: „Ich möchte das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile in meinem Fachbereich stärken und inklusivere Lehrpraktiken gewährleisten.“</i>	<i>Beispiel: „Ziel des Seminars war es, Hindernisse für Frauen in MINT-Berufen aufzuzeigen und Outreach- und Mentoringprogramme als Lösungsansätze zu untersuchen. Es zeigte, wie kleine Interventionen (z. B. geschlechtersensible Sprache, sichtbare Vorbilder) etwas bewirken können.“</i>	<i>Beispiel: „An meiner Hochschule bewerben sich Studentinnen selten für Wahlfächer im Bereich Robotik. Stereotypen, der Mangel an Dozentinnen und die geringe Sichtbarkeit von Karrierewegen stellen Hindernisse dar.“</i>	<i>Beispiel: Ich kann inklusive Beispiele in meine Lehre einbauen und dem Fakultätsrat die Einführung eines Mentoring-Programms vorschlagen. Dafür benötige ich die Unterstützung der Personalabteilung und Daten zu den aktuellen Studierendenzahlen.</i>	<i>Beispiel: „Kurzfristig: Vorbilder in meinen MINT-Kursen einführen. Mittelfristig: Ein Mentoring-Pilotprojekt mit Kollegen starten. Langfristig: Änderungen an der Struktur der MINT-Wahlfächer vorschlagen, um die Teilnahme von Frauen zu fördern.“</i>

Motivations- und Werbematerial

STEAM COACH WOMEN IN STEM

Co-funded by the European Union

WHY FEMALE EMPOWERMENT AT WORK?

Female Leadership matters:

Female leaders are a **symbol of diversity, gender equality and they bring a variety of innovative approaches** to the company

They **contribute to better decision-making** in companies, which leads to greater **employee satisfaction**

Women in management positions have a **positive impact on the company's image** and ensure a better work-life balance

Women in management positions serve as **role models for other women** and can encourage them to apply for and aspire to management positions in companies as well

Due to their strong empathy and communication skills, **women react better to change in crisis situations**

WOMEN in each job position matters!
Come along and set an example by taking the lead in STEM subjects!

Fr Francium

Pa Protactinium

Ra Radium

Mt Meitnerium

Strengthening IB

Erasmus+

Erasmus+

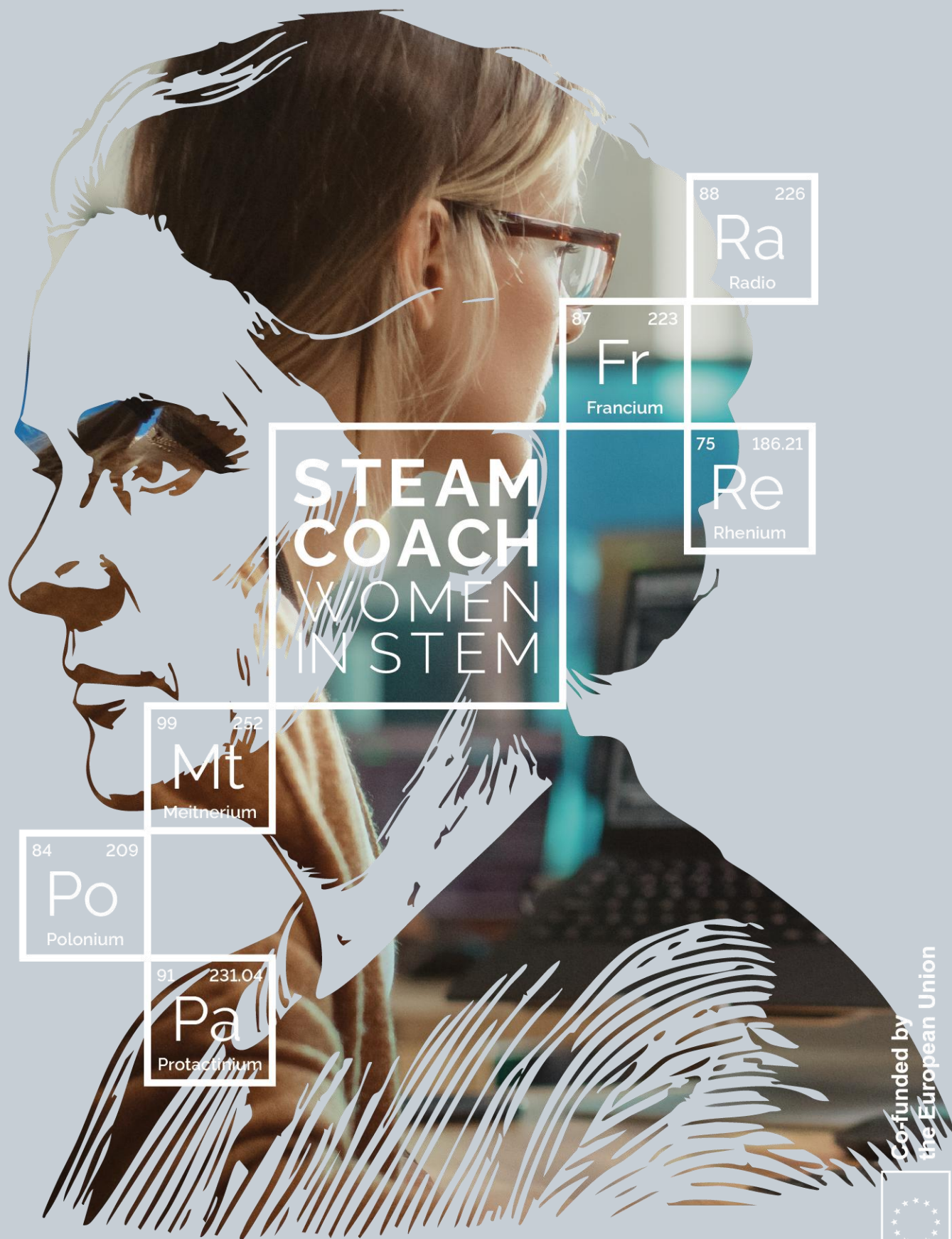
anuebla +

Erasmus+

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Referenzen

- Alkhaled, S., Stead, V. & Li, Y. (2024). *Der Leitfaden zur Integration von Geschlechterbewusstsein und Inklusion in Forschung und Innovation* Managementschule der Universität Lancaster. <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/research/LUMSGenderAwareResearch.pdf>
- American Marketing Association. (24. April 2025). *Wie Sie in 8 einfachen Schritten eine erfolgreiche Social-Media-Strategie entwickeln* Marketing-News. <https://www.ama.org/marketing-news/social-media-marketing-strategy/>
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen.(o. J.). *Index für Geschlechtergleichstellung* Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen.(o. J.). *Gender-Mainstreaming* Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Deutschland).(o. J.). *Wirtschaftliche Gleichstellung, Frauen und Arbeitswelt* Die <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt>
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg.(o. J.). *Diversity – Vielfalt in unserer Gesellschaft* Die <https://www.lpb-bw.de/diversity>
- Penn State Behrend. (n.d.). *Definition von Öffentlichkeitsarbeit*. Penn State Behrend. <https://behrend.psu.edu/for-faculty-staff/awards/faculty-staff-awards/outreach-definition>
- Siemens Deutschland GmbH.(o. J.). *Frauenförderung bei Siemens* Siemens. <https://www.siemens.com/de/en/company/jobs/life-at-siemens/women-empowerment-at-siemens.html>
- TARGETED-MPI.(29. März 2024). *Entwicklung eines geschlechtersensiblen und inklusiven Lehrplans in Wirtschafts- und Managementschulen* Partnerecke. <https://targeted-mpi.eu/2024/03/29/developing-a-gender-aware-and-inclusive-curriculum-in-business-and-management-schools/>
- Teamheld.(2025). *Vielfalt am Arbeitsplatz: Diversität im Team erfolgreich managen* Die <https://www.teamhero.de/vielfalt-am-arbeitsplatz/>



STEAM COACH WOMEN IN STEM

88 226
Ra
Radio

87 223
Fr
Francium

75 186.21
Re
Rhenium

99 252
Mt
Meitnerium

84 209
Po
Polonium

91 231.04
Pa
Protactinium

Co-funded by
the European Union

