

## Gendersensibilität in der Ausbildung

### Modul für Berufsberater: innen, Jobcoaches und weitere Fachkräfte aus der Berufsorientierung

**Anzahl der Teilnehmenden:** 5 bis 18 Personen

**Dauer:** 180 Minuten inkl. einer Pause

**Modalität:** Präsenzworkshop oder Webinar

**Ziele:** Inkorporierte Stereotype in Bezug auf Berufsberatung und Ausbildung werden bewusst gemacht und reflektiert. Auswirkungen von Geschlechterungleichheit im Ausbildungskontext sind bekannt und Motivation zur Veränderung ist gegeben.

#### Inhalt

##### Teil 1: Einstieg

- Willkommensgruß
- Vorstellungsrunde und thematischer Einstieg
- Geschlechterstereotype und –vorurteile

##### Teil 2: Gendersensible Beratung

- Akteure der Beratung
- Gendersensible Berufsorientierung Teil 1
- Gendersensible Berufsorientierung Teil 2

##### Teil 3: Abschluss und Feedback

- Mein Versprechen an Dich
- Feedback und offene Fragen

#### Benötigte Materialien

- Laptop/PC und Projektionsgerät mit Lautsprechern zur Reproduktion von Audios
- Pinwand und Pins oder Tafel und Magnete/Kreppklebeband
- Anordnung der Sitzplätze im „U“ ohne Tische.
- Präsentation inkl. Ablaufplan, Fotos von diversen Menschen, Input zu Vorurteilen und Stereotypen sowie Auswirkungen auf geschlechtsuntypische Auszubildende (Anhang 1)
- Flipchartbögen (ca. 10 Stück)
- Moderationskarten (mind. 2/TN)
- Kugelschreiber/Stifte (mind. 1/TN)
- Moderationskarten mit Satzhälften darauf (Anhang 2)
- Handout: Fallbeispiele (Anhang 3)
- Evaluationsbögen (Anhang 4)



## Ablauf

### 1. Einstieg

#### Willkommensgruß (5 Minuten)

Begrüßen Sie die Teilnehmenden (TN) kurz zum Modul Geschlechtersensibilität in der Berufsorientierung/-beratung und bedanken Sie sich vorab für die Teilnahme. Seien Sie positiv und schaffen Sie eine einladende Arbeitsatmosphäre. Stellen Sie kurz den geplanten Ablauf vor (anhand einer Folie oder einem vorab gestalteten Flipchart).

#### Vorstellungsrunde und thematischer Einstieg (25 Minuten)

Erklären Sie die Aufgabe und verteilen Sie die Moderationskarten mit Satzhälften an die TN (Anhang 2). Die Aufgabe lautet aufzustehen und die Person zu finden, welche die passende zweite Hälfte zur eigenen Karte hat. *Beispielsweise hat Person A auf der Karte „Ein Mann ein Wort...“ stehen, muss Person B mit der Karte „...eine Frau, ein Wörterbuch“ gefunden werden.* Ist dies erfolgt, sollen sich die gebildeten Paare hinsetzen, einander kurz vorstellen und ihre Gedanken zum gemeinsamen Satz austauschen. Begleiten Sie die Suche, um ggf. Sätze zu bestätigen oder zu helfen, den/die Partner: in zu finden.

Lassen Sie den Paaren ca. 5 Minuten Zeit für den Austausch und bitten Sie diese dann nacheinander zuerst sich selbst und dann den Satz sowie ihre Gedanken dazu kurz vorzustellen. Diskutieren Sie auch kurz mit der gesamten Gruppe die Sätze, bzw. die Aussagen darin. Bringen Sie die Sätze gut sichtbar für alle an einer Tafel oder Pinnwand an.

Schließen Sie diesen Teil mit der Frage ob einzelne oder alle Sätze bekannt sind sowie, was diese Tatsache für Stereotype in der Gesellschaft bedeuten – Was bedeutet es, dass es solche Aussagen in unserem Sprachgebrauch gibt?

#### Geschlechterstereotype und -vorurteile (45 Minuten)

Bitten Sie die TN sich die jeweils in der Präsentation kurz eingeblendeten Fotos anzusehen (Anhang 1) und ohne nachzudenken für sich selbst zu notieren, welchen Beruf die Personen haben. Alternativ können Sie darum bitten zu notieren, was diese Personen besonders gut können.

Nachdem die Aufgabe erfolgt ist, fragen Sie die TN wie diese sich fühlen. Lassen Sie zunächst nur Antworten bzgl. Gefühlen und Emotionen zu, diese dann aber unkommentiert. Wichtig ist, dass die TN Gefühle kurz „rauslassen“ können, um dann über Inhalte zu sprechen.

Lassen Sie die TN über die erfolgte Aufgabe diskutieren. Nutzen Sie Leitfragen hierfür, wie z.B.:

- War es einfach Berufe (ggf. Fähigkeiten) zuzuordnen?
- Auf was wurde bei der Aufgabe zurückgegriffen?
- Warum wurde Person auf Foto 1, etc. ein bestimmter Beruf zugeordnet? Woran wurde dies festgemacht?

Erklären Sie das Entstehen im Lebensverlauf von Stereotypen aufgrund von Erfahrungen, die wir mit unterschiedlichen Menschen machen und wie wir, meist unbewusst, physische Merkmale mit Stereotypen verbinden (Anhang 1). Auch die Bedeutung von Bildern in unterschiedlichen Medien spielen hierbei eine wichtige Rolle. Dies führt zu Voreingenommenheit, die sich dann im weiteren Lebensverlauf immer wieder bestätigt. Z.B. durch den „confirmation bias“



(die „Bestätigungsneigung“). Dieser Bestätigungsfehler liegt dann vor, wenn wir Annahmen haben und diese unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt durch die Auswahl, das Erinnern und das Interpretieren von Informationen eher bestätigen. Z.B. kann es sein, dass wir mit einer Person reden, und diese versteht uns nicht. Wir gehen z.B. davon aus, dass diese Person uns nicht versteht, weil diese ein für uns ausländisch wirkendes Aussehen hat, und bestätigen diese Annahme unbewusst. Wir schließen so aus, dass die Person uns in der Situation nicht versteht, weil es vielleicht laut ist, sie gerade nicht zugehört hat oder einem anderen Grund.

- Was machen unsere Stereotype und Voreingenommenheit mit anderen Menschen?
- Wann macht es einen Unterschied diese zu haben?
- Wofür kann dies auch gut sein?

Erläutern Sie im Anschluss, dass alle Menschen Stereotype und Voreingenommenheiten haben und diese erstmal hilfreich sind, um Struktur im Leben zu haben und die konstante Informationsfülle überhaupt verarbeiten zu können.

Schließen Sie diesen Punkt mit einem Video, z.B. <https://www.youtube.com/watch?v=TUB3NiLrZgU> und einem kurzen Input zu Stereotypen und Voreingenommenheit. Beenden Sie diese mit der positiven Botschaft, dass wir alle Stereotype haben und dies ein natürlicher Prozess ist.

## 2. Gendersensible Beratung

### Akteure der Beratung (15 Minuten)

Bilden Sie Kleingruppen (2-4 TN) und fordern Sie diese auf, alle Akteure aufzuschreiben, die Einfluss auf die Berufswahl haben. Die TN können sich hierfür auch an die eigene Berufswahl erinnern. Nach ca. 5 Minuten lassen Sie die Ergebnisse im Plenum vorstellen und diskutieren Sie kurz welche Akteure den größten Einfluss haben (Familie und Peer-Group). Heben Sie abschließend hervor, dass der eigene Einfluss der Berufsorientierer:innen eher gering ist, wenn mit Engagement und ehrlichem Interesse Verbunden durchaus signifikant sein kann.

15 Minuten Pause – Idealerweise gibt es hierfür einen kleinen Snack und Getränke vor Ort.

### Gendersensible Berufsorientierung Teil 1 (35 Minuten)

Verteilen Sie den Kleingruppen (siehe Übung vor der Pause) je ein Fallbeispiel (Anhang 3) und geben Sie kurz Zeit gemeinsam zu überlegen, wie die TN die Beratung gestalten würden. Die TN dürfen zur Visualisierung ihrer Antworten Flipchartpapier und/oder Moderationskarten verwenden. Lassen Sie nach ca. 5-10 Minuten die Ergebnisse im Plenum vorstellen und gehen Sie die Fallbeispiele gemeinsam durch. Hierfür können folgende Leitfragen dienlich sein:

- Wie geht es Ihnen?
- War es einfach einen Beratungsansatz zu finden? Warum/Warum nicht?
- Welches Ziel verfolgen Sie in der Beratung der Person aus einer gendersensiblen Perspektive?
- Mit welchen Herangehensweisen stärken und unterstützen Sie die junge Person in einer selbstbestimmten Berufsorientierung und -wahl?
- Was ist aufgefallen in den Fallbeispielen? Welche Stereotype kommen zum Tragen (hier auf Namen, Alter, etc. verweisen)?



- Was würde ich jetzt anders machen als vor dem Workshop? Warum? Was könnte das bewirken?

#### Gendersensible Berufsorientierung Teil 2 (25 Minuten)

Bilden Sie zwei Gruppen und bitten eine davon vor die Tür zu gehen. Geben Sie der Gruppe im Raum die Aufgabe sich eine Person der zweiten Gruppe zu suchen (wenn diese wieder den Raum betritt) und diese zu beraten, dabei jedoch möglichst schlecht vorzugehen und möglichst viel falsch zu machen. Gehen Sie raus, geben Sie der Gruppe draußen die Aufgabe sich in eine junge Person hineinzuversetzen, die zur Berufsberatung geht. Dann soll die Gruppe den Raum betreten und sich eine:n Berater:in suchen. Geben Sie 2-3 Minuten Zeit für die inszenierte Beratung und sammeln Sie dann im Plenum was alles falsch gemacht werden kann. Fragen Sie vor der Plenumsrunde jedoch nach dem Empfinden der TN. Visualisieren Sie die Antworten für alle gut sichtbar. Tauschen Sie nun die Gruppen. Diejenigen TN die in der ersten Runde vor dem Raum waren bleiben nun im Raum und erhalten die Aufgabe eine möglichst gute und gendersensible Berufsberatung durchzuführen. Die zweite Gruppe erhält in dieser Runde die Aufgabe sich beraten zu lassen. Sammeln Sie nach 2 bis 3 Minuten die Erfahrungen im Plenum und notieren Sie was als positiv wahrgenommen wurde.

### 3. Abschluss und Feedback

#### Abschluss (15Minuten)

Mein Versprechen an Dich: Verteilen Sie eine Moderationskarte je TN und bitten Sie diese sich einen Wunsch zu notieren. Was sollte eine andere Person im Unternehmen oder der Berufsschule tun, damit es mehr Gleichstellung gibt. Die einzige Bedingung ist, dass jede:r bereit sein sollte den eigenen Wunsch auch zu erfüllen. Lassen Sie dann die Wünsche laut vorlesen und legen Sie diese in die Mitte. Bitten Sie dann die TN aufzustehen und sich einen Wunsch einer anderen Person zu nehmen, den sie bereit sind zu erfüllen.

So endet der Workshop mit einem positiven Gefühl, gemeinsam Veränderung für mehr Gleichstellung voranzutreiben.

#### Feedback (10 Minuten)

Bitten Sie die TN um ein kurzes offenes Feedback. Geben Sie Raum für abschließende Fragen der TN. Verteilen Sie dann die Evaluationsbögen (Anhang 4) und bitten darum, diese anonym auszufüllen und ihnen bei Verlassen des Raums zu übergeben. Bedanken Sie sich für die Teilnahme.

