



Geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

Impulse und Anregungen



Dezernat 47 – Barbara Küppers, Gleichstellungsbeauftragte für den Schulpflegebereich
unter Mitwirkung von Charlotte Hagemann und Doris Hummerich-Zimmermeier

Stand: 01/2025

www.brms.nrw.de

Vorwort

Die geschlechtersensible Bildung stellt in der Schule neben anderen übergeordneten Handlungsfeldern eine der fachübergreifenden Querschnittsaufgaben dar, die z. B. in den neuen Kernlehrplänen der weiterführenden Schulen explizit benannt wird und in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus gerückt ist. Hierzu trägt auch die Ergänzung der Anlage des „Fortbildungserlasses“ (BASS 20-22 Nr. 8) vom 15.12.2022 um ein umfängliches Angebot zur geschlechtersensiblen Bildung in sechs Modulen¹ bei, welche im Rahmen der Lehrkräftefortbildung sukzessive umgesetzt werden.

Somit ist es folgerichtig, dass die geschlechtersensible Bildung und deren Umsetzung in der Schul- und Unterrichtsentwicklung im aktuellen *Gleichstellungsplan 2024-2028* der Bezirksregierung Münster ebenfalls eine wichtige Rolle spielt².

Die vorliegende Arbeitshilfe „Geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung – Impulse und Anregungen“ ist als Unterstützungsmaßnahmen insbesondere für die Schulen gedacht³. Geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung kann nur gelingen, wenn auf allen Ebenen agiert und sensibilisiert wird: auf struktureller Ebene, bei der Personalführung und -entwicklung, in Unterricht und Ausbildung, bei der Beratung, bei der Qualitätssicherung etc. In den Prozess eingebunden sind über das schulische Personal hinaus u. a. die Lehrkräfteaus- und -fortbildung, die Schulaufsicht inklusive der Fachberatungen sowie außerschulische Akteurinnen und Akteure: „Alle pädagogisch Verantwortlichen im System Schule setzen in ihren jeweiligen Arbeitskontexten die Umsetzung [einer geschlechtersensiblen Schul- und Unterrichtsentwicklung] mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns kontinuierlich fort.“⁴

In ihrem Aufbau orientiert sich die Arbeitshilfe an den Inhaltsfeldern des *Referenzrahmens Schulqualität NRW*. Ausgehend von den im *Referenzrahmen* genannten für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung relevanten Dimensionen und Kriterien sowie den entsprechenden aufschließenden Aussagen werden im Folgenden konkrete Impulse und Anregungen für die Schulpraxis vorgestellt. Der Schwerpunkt liegt hierbei primär auf der Pädagogik und weniger auf Personalentwicklungsmaßnahmen, die in ausführlicher Form dem *Gleichstellungsplan 2024-2028* (in Verbindung mit den zugrundeliegenden schulformbezogenen Statistiken zur Personalentwicklung) zu entnehmen sind. Rechtsgrundlagen und Vorgaben befinden sich ebenfalls im *Gleichstellungsplan 2024-2028*⁵ wie auch im *Referenzrahmen* (Inhaltsbereich 6, Dimension 6.1) und werden in der vorliegenden Arbeitshilfe nicht explizit aufgeführt.

Abschließend sei noch erwähnt, dass die in der Arbeitshilfe benannten Impulse und Anregungen je nach Schulform, Schulprofil, Schulstandort, vorhandenen Strukturen usw. von den einzelnen Schulen vor Ort auf Relevanz und Umsetzbarkeit geprüft werden müssen und selbstverständlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Konkrete Anregungen für die weitere Unterrichtsplanung, z. B. in den einzelnen Fächern, finden sich etwa auf den Internetseiten der QUA-LiS (s.u.).

¹ Vgl. BASS 20-22 Nr. 8, Anlage 4.IX, [19747.pdf](#) [19.12.2024]

² Vgl. *Gleichstellungsplan 2024-2028*, S. 68 ff

³ Zu den Zielen und Kompetenzerwartungen geschlechtersensibler Bildung sowie konkret zur angestrebten Genderkompetenz der Lernenden am Ende der Schulzeit vgl. *Pädagogische Orientierung*, S. 9-11.

⁴ Vgl. *Gleichstellungsplan 2024-2028*, S. 61

⁵ Vgl. *Gleichstellungsplan 2024-2028*, S. 8

Grundlagen und Bezugstexte



Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich I Gleichstellungsplan 2024-2028 für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung im Regierungsbezirk Münster
[gleichstellungsplan 2024-2028 web.pdf](#) [08.01.2025]



Referenzrahmen Schulqualität NRW
[Referenzrahmen NRW - Startseite](#) [08.01.2025]



Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen
[Schulentwicklung NRW - Geschlechtersensible Bildung und Erziehung in der Schule - Grundlagen - Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen](#) [08.01.2025]



Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung (KMK-Beschluss vom 06. Oktober 2016)
[2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf](#) [08.01.2025]



Gleichberechtigung praktisch | lehren-lernen-leben | Praxishinweise für Schulen unter Einbeziehung der Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung (KMK-Beschluss vom 06. Oktober 2016)
[Gender-Mainstream-Konzept Handlungshilfe Schulen 11.2018](#) [08.01.2025]



QUA-LiS NRW – Geschlechtersensible Bildung und Erziehung in der Schule
[Schulentwicklung NRW - Geschlechtersensible Bildung in der Schule](#) [08.01.2025]

Referenzrahmen Schulqualität NRW

Inhaltsbereich 1: Erwartete Ergebnisse und Wirkungen

Dimension 1.4 – Langfristige Wirkungen

Kriterium 1.4.1: Die Schule schöpft ihre Möglichkeiten zur Verringerung von ungleichen Bildungschancen und Benachteiligungen aus.

Aufschließende Aussagen:

- A1: Die Schule trägt dazu bei, dass die Wahl des weiteren Bildungsweges nicht von Merkmalen wie beispielsweise sozialem Status, Zuwanderungsgeschichte, Geschlecht oder Behinderung geprägt ist.
- A2: Die Schule trägt dazu bei, dass bei der Berufswahl geschlechtsbezogene Rollenzuschreibungen überwunden werden und eine selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung ermöglicht wird.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Alle Lehrkräfte, insbesondere Klassenleitungen, sowie das pädagogische Fachpersonal der Schule sind sensibilisiert für eine geschlechtersensible Berufliche Orientierung und Lebensplanung.
- Auf der Grundlage der Genderkompetenz aller pädagogisch Verantwortlichen wird Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit bei der Wahl des weiteren Bildungsweges der Lernenden entgegengewirkt.
- Im Bereich Inklusion wird durch die besondere Berücksichtigung unterschiedlicher Entwicklungs voraussetzungen und Kompetenzen der Lernenden auch aus der Geschlechterperspektive auf die Verminderung ungleicher Bildungschancen hingewirkt.
- Bei der Laufbahnberatung werden individuelle Potentiale und Neigungen von Lernenden geschlechtersensibel reflektiert und ggf. unkonventionelle Entscheidungen bei der Fächer- oder Berufswahl in besonderer Weise unterstützt.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird für alle Geschlechter gleichermaßen explizit thematisiert.
- An den Grundschulen erfolgt in unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Kontexten eine Sensibilisierung für Berufsbilder jenseits von Rollenkrisches.
- In Kooperation mit außerschulischen Partnerinnen und Partnern könnten Personen als Vorbilder für die Lernenden einbezogen werden, die erfolgreich in einem „geschlechtsuntypischen“ Beruf arbeiten.
- An den weiterführenden Schulen beinhaltet das Berufswahlkonzept über die verpflichtende Teilnahme der Lernenden am Girls' Day bzw. Boys' Day hinaus weitere Angebote, die auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl abzielen. Dies gilt z. B. für die Wahl von Praktika mit Blick auf die Vielzahl der Berufsfelder.

- Zu Fragen der schulischen Berufsorientierung und Lebensplanung findet in den weiterführenden Schulen ein Austausch und eine Kooperation zwischen AfG und StuBo statt.
- In der Elternarbeit/Zusammenarbeit mit Sorgeberechtigten findet anlassbezogen eine Sensibilisierung für Ziele und Inhalte der geschlechtersensiblen Bildung zu relevanten pädagogischen Themen statt (Beispiel: Thematisierung von Gendermarketing in der Primarstufe/Sek I).

Raum für Notizen

Texteingabe

Referenzrahmen Schulqualität NRW

Inhaltsbereich 2: Lehren und Lernen

Dimension 2.4 – Schülerorientierung und Umgang mit Heterogenität

Kriterium 2.4.1: Das Lehren und Lernen wird schülerorientiert und heterogenitätssensibel gestaltet.

Aufschließende Aussagen:

A2: Heterogenität in ihrer Mehrdimensionalität von genderspezifischen, kulturellen und sprachlichen Aspekten bis hin zu Diversitätsmerkmalen, wie u. a. behinderungsspezifischer Bedürfnisse (im Sinne der UN-Behindertenkonvention), wird reflektiert und berücksichtigt.

A13: Lernzugänge und Inhaltsbezüge werden gendersensibel reflektiert, ohne Stereotype zu verstärken.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Im Rahmen der individuellen Förderung und der Konzeption eigenverantwortlichen Lernens wird die Geschlechterperspektive als eine wichtige Dimension berücksichtigt.
- Das Classroom Management (Kommunikation, Arbeitsformen, Lernklima, Sprache etc.) wird geschlechtersensibel gestaltet.
- Lehrkräfte verwenden in ihrem kompetenzorientierten Unterricht lerngruppen- und inhaltsabhängig implizite und explizite Ansätze geschlechtersensibler Bildung⁶.
- Schulische Gremien, z. B. die Fachkonferenzen, beziehen gleichstellungsrelevante Aspekte permanent in ihre Arbeit mit ein (geschlechtersensibler Fachunterricht).
- Bei allen Unterrichtsvorhaben achten Lehrkräfte auf eine möglichst ausgewogene Geschlechterrepräsentanz in der Auseinandersetzung mit Personen und Werken aus Literatur, Kunst, Wissenschaft etc. Gründe für eine mögliche Uneausgewogenheit werden im Unterricht reflektiert.
- Bei Unterrichtsvorhaben sowie Projekten und außerunterrichtlichen Angeboten zur kulturellen Bildung werden Geschlechteraspekte anlassbezogen mittels impliziter und expliziter Ansätze bzw. Strategien berücksichtigt.
- Lehrkräfte prüfen Unterrichtsmaterial auf diskriminierungsfreie Inhalte und Gestaltung (Sprache, Illustration) sowie auf eine ausgewogene Repräsentanz von Geschlechtergruppen (Darstellung unterschiedlicher Lebens- und Familienmodelle wie beispielsweise Alleinerziehende, Patchwork-Familien, Regenbogenfamilien).
- In der Schule sind Maßnahmen zur Motivation und Förderung von Lernenden aller Geschlechter getroffen, z. B. hinsichtlich des Engagements in traditionell geschlechtsspezifisch konnotierten Fächern (Mädchen in MINT-Fächern etc.) oder bei der Leseförderung.

⁶ Vgl. Pädagogische Orientierung, S. 14-16

- Im Rahmen der Medienbildung werden mit Blick auf die Zukunftskompetenzen Kreativität, Kolaboration, Kommunikation und kritisches Denken die Chancen der Digitalisierung zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit genutzt.
- Im Rahmen der Medienbildung werden Risiken der Digitalisierung, z. B. algorithmenbasierte Diskriminierungen durch die KI, sowie Cybermobbing, Cybergrooming, Hatespeech und sexualisierte Gewalt thematisiert.
- Aktuelle Herausforderungen unserer Zeit (Klimaschutz, Umgang mit Ressourcen, Beseitigung von Armut etc., vgl. 17 Sustainable Development Goals) werden im Unterricht auf Gleichstellungsrelevanz geprüft, Gleichstellungsaspekte ggf. als Teil der Lösung diskutiert.
- Bei Maßnahmen im Bereich der politischen Bildung und Demokratieerziehung (z. B. im Teilbereich Extremismusprävention) werden Geschlechteraspekte in besonderer Weise berücksichtigt.
- Im Unterricht findet eine dem Entwicklungsstand der Lernenden angemessene Auseinandersetzung mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt statt, die eine Haltung der Akzeptanz und Verantwortung sich und anderen gegenüber fördert.
- Lehrkräfte und pädagogisches Fachpersonal verfügen über Grundwissen zu Geschlechterunterschieden bei der Ausprägung von Krankheitsbildern und Störungen bzw. Neurodivergenz⁷, z. B. AD(H)S, Borderline-Syndrom, Autismus-Spektrum-Störungen, Ess-Störungen etc. und berücksichtigen dieses in den unterschiedlichen Handlungsfeldern.

Dimension 2.7 – Lernerfolgsüberprüfung und Leistungsbewertung

Kriterium 2.7.2: Lernerfolgsüberprüfung und Leistungsbewertung sind so angelegt, dass sie die Lernentwicklung bzw. den Lernstand der Schülerinnen und Schüler angemessen erfassen und Grundlagen für die weitere Förderung der Schülerinnen und Schüler sind.

Aufschließende Aussagen:

A2: Die Leistungsbewertung im Rahmen der zieldifferennten Förderung sowie im zielgleichen Unterricht erfolgt in einer potenzialorientierten und nichtdiskriminierenden Form.

A6: Im Bemühen um möglichst objektive Einschätzungen der Schülerleistungen werden Fehlerquellen (z. B. geschlechts- und kulturbbezogene Vorurteile) kritisch reflektiert.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Lehrkräfte reflektieren, dass eigene geschlechterbezogene Erfahrungen und Vorannahmen Auswirkungen haben können auf ihre Wahrnehmung der Lernenden unterschiedlichen Geschlechts,

⁷ Rebecka Rein: Neurodivergent, Neurodivers, Neurotypisch – Von Barrieren und Bildung. Kulturcampus Universität Hildesheim.17.04.2024. [Neurodivergent, Neurodivers, Neurotypisch - Von Barrieren und Bildung – Kulturpraxis \[08.01.2025\]](#)

auf den Umgang mit ihnen – etwa bei Störungen oder Desinteresse – und auf die Leistungsbewertung.

- Bei der Leistungsbewertung reflektieren Lehrkräfte ihre Vorerfahrungen und vermeiden das Denken in Stereotypen, welches sich im Laufe wachsender Unterrichtserfahrungen verstärkt haben könnte.
- Instrumente wie Vergleichsarbeiten, Befragungen (Feedback) u. a. werden genutzt, um mögliche geschlechterbezogene Ungleichheiten in den Lerngruppen festzustellen.
- Fachkonferenzen, insbesondere die Fachschaft Sport, treffen Vereinbarungen zu differenzierten Formen der Lernerfolgsüberprüfung/Leistungsbewertung mit Blick auf transgeschlechtliche bzw. nicht-binäre Lernende.

Dimension 2.9 – Bildungssprache und sprachsensibler (Fach-)Unterricht

Kriterium 2.9.1: Die Schule fördert den Erwerb der Bildungssprache systematisch und koordiniert.

Aufschließende Aussagen:

A3: Lehrkräfte sind Sprachvorbilder und achten auf gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- In der mündlichen und schriftlichen Kommunikation in Schule und Unterricht, im Schriftverkehr, in schulischen Konzepten u. a. wird auf einen einheitlichen Sprachgebrauch geachtet, der die Gleichstellung der Geschlechter explizit zum Ausdruck bringt.
- Unterrichtsthemen und sprachbezogene Lernaufträge sowie Maßnahmen zur individuellen Förderung der Lese-, Schreib- und Sprachkompetenz werden so gewählt, dass Lernende aller Geschlechter gleichermaßen die Chance haben, Lernfortschritte zu erzielen.
- Lehr- und Lernmittel (insbesondere solche, die beispielsweise mit Hilfe des Internets oder mittels KI neu erstellt sind) werden bezüglich der Verwendung diskriminierungsfreier Sprache geprüft und ggf. korrigiert.

Raum für Notizen

Texteingabe

Referenzrahmen Schulqualität NRW

Inhaltsbereich 3: Schulkultur

Dimension 3.1 – Werte- und Normenreflexion

Kriterium 3.1.1: Der Umgang und die Auseinandersetzung mit Werten und Normen regen zur Wertereflexion und zur Auseinandersetzung mit demokratischen, ethischen und sozialen Aspekten an.

Aufschließende Aussagen:

A1: In der Schule werden Werte und Normen, Grundannahmen und Überzeugungen, Menschenbilder sowie Denk- und Handlungsweisen in vielfältigen Zusammenhängen reflektiert.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- In Schule und Unterricht findet insbesondere in den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern eine bewusste und systematische Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechtersozialisation und den Werten der Gleichberechtigung der Geschlechter in der demokratischen Gesellschaft statt.
- Die Ausbildung und Anwendung von Genderkompetenz der Heranwachsenden werden im Sinne eines kumulativen und spiralförmigen Lernens u. a. im Kontext der Demokratiebildung / Demokratiepädagogik in unterschiedlichen Lernzusammenhängen stetig gefördert.
- Lernanlässe werden so gewählt, dass sie die Lebenswirklichkeit aller Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen, um so die Akzeptanz von Vielfalt sowie eine selbstbestimmte Lebensgestaltung zu fördern.
- Im Kontext der Vermittlung einer demokratischen Grundorientierung findet eine kritische Auseinandersetzung mit antidemokratischen, frauenfeindlichen/antifeministischen und queerfeindlichen Haltungen und Einstellungen statt.
- In der Elternarbeit/Zusammenarbeit mit Sorgeberechtigten findet eine Sensibilisierung für Ziele und Inhalte der geschlechtersensiblen Bildung unter Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Hintergründe und Traditionen statt.

Dimension 3.2 – Kultur des Umgangs miteinander

Kriterium 3.2.1: Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Unterstützung geprägt.

Aufschließende Aussagen:

A1: Alle fühlen sich in der Schule wertgeschätzt, respektiert und akzeptiert und erfahren Anerkennung.

A7: Der Umgang miteinander ist frei von Diskriminierung und Rassismus sowie von jedweder Form psychischer und physischer Gewalt sowohl im persönlichen Umgang als auch im digitalen Raum.

A11: Die Schule schafft Gelegenheiten dafür, dass Gewalt-, Missbrauchs- und Korrumierungsaspekte zur Sprache gebracht werden können.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Im Unterricht und im Schulleben sind Regeln für einen respektvollen und achtsamen Umgang der Geschlechter miteinander vereinbart. Sie finden auch Eingang in Handy- und Tablet-Ordnungen etc.
- Diskriminierendes sowie queerfeindliches Verhalten – nicht erst bei Tätilichkeiten, sondern gerade auch bei allen Formen sprachlicher Aggression – wird von den Lehrkräften und dem gesamten schulischen Personal unterbunden und ggf. sanktioniert.
- Die Verfahrens- und Beschwerdewege sowie Kommunikationsstrategien bei Vorfällen sexualisierter Gewalt sind allen am Schulleben Beteiligten bekannt und im Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt festgelegt.
- Gewalt in unterschiedlichen Erscheinungsformen gegen Mädchen und Frauen (u. a. auch Femicide) sowie häusliche Gewalt (vgl. „Istanbul-Konvention“) wird in der Schule im Rahmen der Gewaltprävention mittels verschiedener sich ergänzender Aktivitäten und Maßnahmen explizit thematisiert.
- Die Schule ist sensibilisiert für Gewalt gegen Lehrkräfte in ihren unterschiedlichen Ausprägungen. Maßnahmen der Intervention und Möglichkeiten zur Prävention sind bekannt und werden angewendet.

Dimension 3.2 – Kultur des Umgangs miteinander

Kriterium 3.2.2: In allen Bereichen wird Diversität geachtet und berücksichtigt.

Aufschließende Aussagen:

A1: Die Schule fördert innerhalb der Schulgemeinschaft ein Verständnis, das Vielfalt und Unterschiedlichkeiten als Normalität anerkennt.

A2: Die Schule nutzt die Vielfalt an der Schule bei der Gestaltung des Schullebens.

A3: Die Schule lässt keine Form der Ausgrenzung oder Diskriminierung zu.

A4: Die Schule fördert die respektvolle Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Lebenskonzepten und Lebensstilen sowie die Achtung von Menschen unbeschadet ihrer familiären, sozialen, kulturellen und religiösen Kontexte, ihrer sexuellen Orientierung sowie spezifischer Persönlichkeitsmerkmale.

A10: Geschlechtsspezifisches Rollenverhalten wird in unterschiedlichen schulischen Handlungszusammenhängen reflektiert, ohne Stereotype zu verstärken.

A11: Die Interessen aller Geschlechter werden bei der Gestaltung des Schullebens gleichermaßen berücksichtigt.

BR Münster:

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Bei der Evaluation und Fortschreibung des Schulprogramms werden Geschlechteraspekte systematisch einbezogen.
- Die Schule nimmt u. a. im Kontext von (inter-)kultureller Bildung teil an Anti-Diskriminierungs-Programmen wie *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage, Schule der Vielfalt* o. ä.
- Geschlechtervielfalt ist ein wichtiges Kriterium
 - bei der Besetzung von Leitungs-, Steuerungs- und Mitwirkungsgremien der Schule
 - beim Einsatz von Lehrkräften im Fachunterricht in tendenziell geschlechtsspezifisch konnotierten Fächern
 - bei der Besetzung von Klassenleitungsteams
 - bei der Auswahl des Betreuungspersonals im Ganztag
 - bei der Teilnahme von Lernenden an schulischen Mitwirkungsgremien.
- Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal reflektieren ihr professionelles Verhalten als Rollenvorbilder unter Genderaspekten.
- Bei der Planung von Pausen-, Freizeit- und AG-Angeboten werden die Interessen von Lernenden aller Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt.
- Die pädagogische Architektur der Schule (z. B. Umkleiden, Toiletten, Schulhofgestaltung) ist in Kooperation mit den Schulträgern auf die Bedürfnisse der am Schulleben Beteiligten aller Geschlechter ausgerichtet.
- Bei der Umsetzung von Konzepten zur Prävention und zur Gesundheitsförderung der Lernenden und der Lehrenden (z. B. des Landesprogramms Bildung und Gesundheit NRW, „Gute gesunde Schule“) werden Geschlechteraspekte systematisch berücksichtigt.

Raum für Notizen

Texteingabe

Referenzrahmen Schulqualität NRW

Inhaltsbereich 4: Professionalisierung

Dimension 4.1 – Lehrerbildung

Kriterium 4.1.3: Die Lehrkräfte entwickeln ihre beruflichen Kompetenzen im Rahmen von Fort- und Weiterbildung kontinuierlich weiter.

Aufschließende Aussagen:

A4: Lehrkräfte orientieren sich bei der Auswahl von Fort- und Weiterbildungsangeboten am Schulprogramm und am schuleigenen Fortbildungskonzept sowie an aktuellen Themen.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Lehrkräfte entwickeln ihre Genderkompetenz u. a. durch Selbststudium, kollegialen Austausch und Teilnahme an Fortbildungen mit geschlechtersensiblem Schwerpunkt weiter.
- Im Rahmen des Genderkompetenzerwerbs orientieren sich Lehrkräfte an wissenschaftlichen Theorien und Studien und entwickeln ihre Sach-, Reflexions- und Handlungskompetenz (*wissen – wollen – können*⁸) diesbezüglich weiter.
- Die für die Ausbildung Verantwortlichen sensibilisieren in ihrem Kontext – also in der Zusammenarbeit mit Studierenden in Praxisphasen, mit Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern sowie mit Quereinsteigenden und Seiteneinsteigenden – für gleichstellungsrelevante Themen.
- Aspekte der geschlechtersensiblen Bildung werden inhaltsbezogen im schuleigenen Fortbildungskonzept berücksichtigt.
- Die AfG und die Fortbildungsbeauftragten kooperieren, um den Fortbildungsbedarf der Schule zur geschlechtersensiblen Schul- und Unterrichtsentwicklung zu ermitteln und zu kommunizieren.

Dimension 4.3 – (Multi-)professionelle Teams

Kriterium 4.3.1: An Schulen wird teamorientiert gearbeitet.

Aufschließende Aussagen:

A12: Von der Schule werden außerschulische Partner und Institutionen zur Erweiterung und Verbesserung der Beratungstätigkeit einbezogen.

⁸ Vgl. Birgit Klein-Uerlings: „Was ist nochmal Gender?“ Ohne Lehrerfortbildung geht es nicht!“ In: Ilke Golkentöger und Eva Adelt (Hg.): Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule, S. 192

BR Münster**Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung**

- Im Rahmen der Beruflichen Orientierung werden Praktikumsbetriebe, Berufsberatende etc. über schulinterne Vereinbarungen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Berufs- und Studienwahl informiert und in deren Umsetzung eingebunden.
- Die Schule nutzt die Expertise von außerschulischen Partnerinnen und Partnern und Institutionen, um die Lernenden potentialorientiert und geschlechtersensibel bei der Berufswahl zu unterstützen.
- Bei Beratungsanlässen wie Schulabsentismus etc. werden in Kooperation mit außerschulischen Partnerinnen und Partnern Geschlechterspekte mit einbezogen, ohne Stereotype zu verstärken.

Raum für Notizen

Texteingabe

Referenzrahmen Schulqualität NRW

Inhaltsbereich 5: Führung und Management

Dimension 5.1 – Pädagogische Führung

Kriterium 5.1.2 Die Schulleitung unterstützt und fördert Kooperation, Kommunikation und Teambildung.

Aufschließende Aussagen:

A3: Die Schulleitung sorgt in unterschiedlichen Kooperations- und Kommunikationskontexten für Rollenklarheit.

A10: Die Schulleitung führt regelmäßige Gespräche zum Aufbau förderlicher Arbeitsbedingungen mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, der Schwerbehindertenvertretung und dem Lehrerrat.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Die Schulleitung achtet auch bei der Repräsentation der Schule nach außen auf eine gendersensible Kommunikation.
- Die Schulleitung nutzt die Expertise der AfG, beispielsweise bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans, in einem regelmäßigen Austausch (Jour fixe).
- Regelmäßige Gespräche der Schulleitung mit der AfG, dem Lehrkräterat und anlassbezogen der Schwerbehindertenvertretung zum Stand des Personaleinsatzes, der Stundenplangestaltung und der Umsetzung der schulspezifischen „Empfehlungen zum schulischen Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Regierungsbezirk Münster“ („Teilzeitkonzepte“) tragen zur Transparenz und Akzeptanz im Kollegium bei.

Dimension 5.3 – Ressourcenplanung und Personaleinsatz

Kriterium 5.3.2: Der Personaleinsatz ist vorausschauend geplant, orientiert sich an dem Erziehungs- und Bildungsauftrag und an den Konkretisierungen im Schulprogramm.

Aufschließende Aussagen:

A5: Die Schulleitung motiviert insbesondere Frauen zur Übernahme von weiterqualifizierenden Aufgaben und Leitungsaufgaben und unterstützt sie dabei.

A6: Die Personalplanung berücksichtigt im Rahmen der schulischen Gegebenheiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besondere Belastungen durch zusätzliche Aufgaben sowie möglichst auch persönliche Bedürfnisse des Personals.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Frauen werden von ihrer Schulleitung ggf. motiviert, an entsprechenden Fortbildungen, die sie für Leitungsaufgaben qualifizieren, teilzunehmen (Orientierungsseminare, Mentoringprogramme, SLQ etc.).
- Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege werden die schulischen „Teilzeitkonzepte“ (s.o.) mit dem Ziel einer gerechten Arbeitsverteilung für Teilzeit- und Vollzeitkräfte in den entsprechenden Gremien regelmäßig thematisiert, evaluiert und fortgeschrieben.

Dimension 5.4 – Personalentwicklung

Kriterium 5.4.1: Personalentwicklungsmaßnahmen sind auf Ziele und Anforderungen der Schule sowie auf die Weiterentwicklung des Personals ausgerichtet.

Aufschließende Aussagen:

A5: Die Schulleitung berücksichtigt bei Personalentscheidungen Gleichstellungs- und (inter-)kulturelle Aspekte.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Vielfalt im Kollegium bzgl. Geschlechterrepräsentanz, Herkunft, Alter etc. wird bei Personalentscheidungen als Chance für eine effektive Schul- und Unterrichtsentwicklung verstanden.
- Schulleitungen haben bei der Personalentwicklung den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungs- und Funktionsämtern der entsprechenden Schulformen im Blick (vgl. Statistiken u. a. im *Gleichstellungsplan 2024-2028*).
- Bei der Erstellung von Gutachten und dienstlichen Beurteilungen wird auf Diskriminierungsfreiheit geachtet.

Dimension 5.5 – Fortbildungsplanung

Kriterium 5.5.1: Die schulische Fortbildungsplanung orientiert sich an den Vorgaben, den Zielsetzungen und Aufgabenstellungen der Schule sowie an den Qualifikationen und Entwicklungsbedarfen des Personals.

Aufschließende Aussagen:

A3: Die Schule hat ein Fortbildungskonzept, das Schulentwicklungs- und individuelle Bedarfe berücksichtigt.

BR Münster

Impulse für die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung

- Auf eine Stärkung der Genderkompetenz aller Lehrkräfte wird systematisch hingewirkt.
- Das Schulkollegium nutzt auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse Angebote der staatlichen Lehrkräftefortbildung (Dez. 46.02) zur Umsetzung geschlechtersensibler Bildung.
- Die AfG bringt als Impulsgeberin ihre Expertise in die Fortbildungsplanung der Schule ein.
- Die Bedarfe von Teilzeitkräften werden bei der Fortbildungsplanung angemessen berücksichtigt.

Raum für Notizen

Texteingabe