

Aufgabe O2/A2

Bestimmen Sie die am besten geeigneten
Lehrmethoden und das System/den Prozess
der Bewertung



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



Dieses Werk ist lizenziert unter einem [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Erasmus+

"Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden".



institute of
Entrepreneurship
Development





INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. ELEMENTE, DIE EINE GLEICHSTELLUNGSBILDUNGSPRAXIS DEFINIEREN.	3
3. METHODOLOGIE	3
3.1. DIAGNOSTISCHE ERGEBNISSE.	3
3.2. BEISPIELE FÜR BEWÄHRTE VERFAHREN IN DEN EINZELNEN PARTNERLÄNDERN.	4
4. ZUSAMMENFASSUNG	7

1. EINLEITUNG

Die Ermittlung der effektivsten und effizientesten Lehrmethoden, -verfahren und -instrumente wurde im Rahmen einer Reihe von Konsultationen und Studien ermittelt, in deren Rahmen bewährte Praktiken und die für die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen am besten geeigneten Lehrmethoden ausgetauscht werden sollen.

Die Ergebnisse werden gewährleisten, dass die geeignetsten und wirksamsten Instrumente und Ansätze für die Lehrplanentwicklung berücksichtigt werden, damit der Lehrplan für soziales Unternehmertum für die Hauptzielgruppe der von sozialer Ausgrenzung bedrohten Frauen, für Lehrkräfte und Berufsbildungszentren sowie für Unternehmer, die innovative und anspruchsvollste Lernerfahrung bieten, am wirkungsvollsten ist.

2. ELEMENTE, DIE EINE GLEICHSTELLUNGSBILDUNGSPRAXIS DEFINIEREN.

- Der theoretische Rahmen sollte auf der feministischen Theorie basieren.
- Sie basiert auf der Vorstellung, dass die Umwelt «sexistisch und nicht neutral» ist. Die Schule ist Teil dieses Umfelds und reproduziert es. Daher müssen nicht nur die Schülerinnen und Schüler in Gleichstellungserziehung ausgebildet werden, sondern auch die Lehrer und generell das Bildungsmodell.
- Der Lehrplan muss erneuert werden, indem Werte wie Gleichheit, Toleranz, Dialog und praktische Konfliktlösung berücksichtigt werden, wobei auch andere Räume und Akteure der Sozialisierung zu berücksichtigen sind, die über die Bildungseinrichtung hinaus angegangen werden müssen.

3. METHODOLOGIE

Die Identifizierung der effektivsten und effizientesten Lehrmethoden, -prozesse und -instrumente wurde auf internationaler Ebene durchgeführt, wobei in jedem Land Informationen eingeholt und Umfragen gesammelt wurden, um die wahrgenommenen Schwächen der Menschen in der Gleichstellungserziehung aufzudecken.

3.1. DIAGNOSTISCHE ERGEBNISSE.

Aus den allgemeinen Ergebnissen der Gleichstellungsdiagnose in Unternehmen der europäischen Steinbranche lassen sich folgende Schlüsse ziehen:

Es gibt Barrieren zwischen Kollegen. In einem überwiegend männlichen Sektor wird er von der traditionellen Gesellschaft nicht gut wahrgenommen.

Es gibt intrinsische Barrieren. Es wird angenommen, dass die Arbeit in der Steinindustrie rohe Gewalt erfordert und nicht von Frauen ausgeführt werden kann, aber das ist falsch, da es sich um einen Sektor handelt, in dem derzeit viele Maschinen eingesetzt werden.

Es gibt Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt. Frauen glauben, dass sie keine Chance haben, in diesem Sektor zu arbeiten, weil sie keine positive Einstellung zu ihren Fähigkeiten haben, die

Aufgaben in diesem Sektor zu erfüllen, oder weil sie glauben, dass ihnen keine Chancengleichheit geboten wird.

3.2. BEISPIELE FÜR BEWÄHRTE VERFAHREN IN DEN EINZELNEN PARTNERLÄNDERN.

Deutschland:

- **Förderung von Gleichstellung und Vielfalt an der Goethe-Universität Frankfurt**

Seit 2010 ist es in jeder der 16 Fakultäten verpflichtend, alle zwei Jahre einen Gender Equality & Diversity Action Plan (GEDAP) aufzustellen und die Berichtspflichten einzuhalten. Die Aktionspläne sind mit Zielvereinbarungen verknüpft, die zwischen der Hochschulleitung und der Fakultätsleitung erlassen werden. Der Prozess der Erstellung von Gleichstellungs- und Diversitätsaktionsplänen wird von der Koordinatorin für Gender & Diversity Controlling gesteuert.

- **MCQST Diversity Trainings für MCQST PIs und Gruppenleiter (Münchener Zentrum für Quantenwissenschaft und -technologie)**

In diesem Workshop im Mai 2020 widmete sich Dr. Meike Lauggas der Frage: "Was ist das Problem der Geschlechterungleichheit?" und gab einige Vorschläge auf der Grundlage von Studien und Statistiken, einschließlich der neuesten Ergebnisse von Studien an Männern. Darüber hinaus wird Dr. Lauggas eine kurze Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geben.

Sie konzentrierte sich auf die rechtliche Haftung von Professorinnen und Professoren bei Diskriminierung im deutschen Hochschulbereich. Es folgte eine Frage--Antwort-Runde zum Thema Geschlecht im Allgemeinen, um Fragen oder Zweifel zu beantworten.

- **Gleichstellungsstelle**

Die Gleichstellungsstelle unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Technischen Universität München (TUM) zu fördern. Das Bayerische Hochschul- und Hochschulgesetz von 1989 sieht diese Position vor, um eine unterstützende Rolle für alle Wissenschaftlerinnen zu schaffen. Gemeinsam mit dem Gleichstellungsbeauftragten (sinvs 1996) unterstützen sie die Hochschulen bei der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags.

Die Hauptaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern an der TUM durchzusetzen. Sie ist Ansprechpartnerin für Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während die Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin in allen Gleichstellungsfragen des nichtwissenschaftlichen Personals ist. Beide, die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte, arbeiten eng zusammen.

Als stimmberechtigtes Mitglied nimmt die Gleichstellungsbeauftragte auch im Senat der TUM sowie im Erweiterten Kuratorium der TUM teil und unterstützt kontinuierlich die Gleichstellungsbemühungen des Kuratoriums der TUM.

Spanien:

- **Programm «Educate for Equality»**

Das Programm «Educate for Equality» zielt darauf ab, die gesamte Bildungsgemeinschaft zu einer koedukativen Zusammenarbeit und Interaktion anzuregen, um geschlechtsspezifische Stereotypen zu überwinden, egalitäre Beziehungen zu fördern und geschlechtsspezifische Gewalt zu verhindern. Es soll auch ein Instrument sein, das diejenigen unterstützt, die tagtäglich Unterricht leisten und versuchen, diese Perspektive in ihre Bildungsarbeit einzubringen. Die Förderung von Massnahmen zur Förderung der ganzheitlichen und gleichberechtigten Entwicklung der Studierenden ist eine der strategischen, vorrangigen und bereichsübergreifenden Aktionslinien des Regionalministeriums für Bildung und Hochschulen im Einklang mit den Vorschlägen des Aktionsplans für eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern.

- **Master-Abschluss in Gleichstellung, Gender und Bildung (Universität von Santiago de Compostela)**

Der Masterstudiengang zielt darauf ab, Fachkräfte auszubilden, die die Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, der so genannten Genderperspektive, in allen sozialen, politischen, wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Bereichen gemäss den Vorschriften fördern können.

Eines der spezifischen Ziele dieses akademisch-pädagogischen Projekts besteht darin, Fachkräfte auszubilden, die die Institutionalisierung bestimmter Schulfächer über das Problem der Geschlechterbeziehungen auf den verschiedenen Ebenen der Primar- und Sekundarbildung sowie auf anderen Ebenen der sozialen, politischen, administrativen, arbeitsrechtlichen, pädagogischen und sozialpädagogischen Intervention, Bewertung und Aufmerksamkeit fördern können. Die heutigen Gesellschaften, in denen alle gesellschaftlich und politisch relevanten Fragen – darunter die Frage wirklich egalitärer Geschlechterbeziehungen zwischen Frauen und Männern – einen sehr hohen Grad an Institutionalisierung und expliziter Organisation aufweisen. Aus erkenntnistheoretisch-kritischer Sicht ist eines der spezifischen Ziele dieses akademisch-lehrenden Projekts die Ausbildung von Fachkräften, die die Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, d. h. der so genannten «Gender-Perspektive», d. h. einer feministischen, frauen- und geschlechtsspezifischen Perspektive, im sozialen, politischen, wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Bereich fördern können.

Griechenland:

- **Internationale Konferenz. Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz. (Athen, Griechenland)**

Diese Konferenz, die von der Partnerschaft des GeCo-Projekts organisiert wird, informiert über Gleichstellungsmaßnahmen und bietet Einblicke in bewährte Verfahren, die derzeit in europäischen Organisationen angewendet werden.

- **Gleichstellungsplan (Aristoteles-Universität Thessaloniki)**

Die Aristoteles-Universität Thessaloniki (AUTH) hat im Januar 2021 den Prozess zur Entwicklung ihres Gleichstellungsplans (GEP) eingeleitet. Die GEP-Entwicklung der AUTH erfolgt im Rahmen des EU-geförderten H2020-Projekts «RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together» (GA-Nummer 101006560).

Das GEP-Design und die Implementierung folgen den 4 obligatorischen prozessbezogenen Anforderungen, d.h.:

- a) eine öffentliche Urkunde sein;
- b) über dedizierte Ressourcen verfügen;
- c) Vorkehrungen für die Datenerhebung und -überwachung aufzunehmen;
- d) durch Ausbildung und Kapazitätsaufbau unterstützt werden.

GEP wird durch die Entwicklung eines Geschlechtsfolgenabschätzungsprotokolls weiter unterstützt, das auf die Berücksichtigung der Geschlechterdimension in den Forschungsaktivitäten und -ergebnissen der AUTH zugeschnitten ist.

Die erste Version von AUTH's GEP wird im ersten Halbjahr 2022 ausgeliefert und wird verfügbar sein unter: <https://www.auth.gr/gender-equality-plan/>

Kroatien:

- **Günstige Kredite für Kroatiens Unternehmerinnen.**

Das Darlehensprogramm für Unternehmerinnen ist ein innovatives Darlehensprogramm, das als Reaktion auf die geringe Beschäftigung und das geringe Unternehmertum von Frauen in Kroatien ins Leben gerufen wurde. Sie wurde von der Kroatischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (HBOR) in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Unternehmertum und Handwerk (das Mittel für Zinszuschüsse bereitstellt) und der Kroatischen Agentur für KMU und Investitionen (HAMAG Invest) eingerichtet, die Bürgschaften für Unternehmerinnen gewährt, die Darlehen aufnehmen. Zweiundzwanzig Geschäftsbanken, die in Kroatien tätig sind, nehmen ebenfalls an dem Programm teil.

Das Programm richtet sich an Handels- und Handwerksbetriebe, Einzelunternehmen, Genossenschaften und Institute, die sich mehrheitlich im Besitz von Frauen befinden und von ihnen geleitet werden. Sie gewährt Unternehmerinnen günstige Darlehen, um in Anfangsfinanzierung, Grundstücke, Gebäude, Anlagen und Maschinen, Zuchtbestände und den Anbau mehrjähriger Kulturen, die Entwicklung von Produkten oder Dienstleistungen, Patente, Lizenzen, Urheberrechte, Franchises usw. zu investieren und auch dauerhaftes Betriebskapital (bis zu 30% des Gesamtdarlehens) bereitzustellen. Die Kreditkonditionen sind deutlich günstiger als die aktuelle Situation am Markt.

○ **GENDEROLOGIE – GLEICHSTELLUNG FÜR EINE GLEICHSTELLUNG. »
AUSBILDUNGSKURS IN KROATIEN**

Das Projekt richtet sich an Jugendarbeiter oder junge Führungskräfte, die Interesse am Erwerb von Gleichstellungskompetenzen haben.

Das Training soll ein breites Spektrum an Kompetenzen vermitteln, die für das Verständnis der Geschlechtertheorie und für den angemessenen Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt erforderlich sind. Die Teilnehmer können eine Vielzahl von Themen in einem sicheren und unterstützenden Umfeld erörtern, mit Schwerpunkt auf Gendertheorie, geschlechtsspezifischer Gewalt, geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Menschenrechten und Inklusion.

Daher wollen wir mit dem Trainingskurs "Genderology - Gender Equality for Equal Society" einen anderen Zugang zum Thema Gendertheorie erforschen, indem wir einen Raum für den Austausch von Praktiken, Meinungen und neuen Ideen bieten.

4. ZUSAMMENFASSUNG

Die oben genannten Praktiken wurden in den verschiedenen an diesem Projekt beteiligten Ländern mit dem Ziel durchgeführt, die Gleichstellung der Geschlechter im Bildungssystem umzusetzen.

Damit eine Praxis erfolgreich sein kann, muss sie Phasen wie Diagnose, Forschung, Partizipation, Umsetzung und Bewertung guter Praktiken umfassen.

Das Hauptziel jeder Praxis der Gleichstellungserziehung ist die Beseitigung der im Bildungssystem bestehenden und im Bildungssystem entstehenden Geschlechterstereotypen. Daher sollten sie sowohl auf Studenten als auch auf Ausbilder angewandt werden, um einen Plan der kontinuierlichen Verbesserung und der Wiederverwertung von Wissen zu verfolgen. Darüber hinaus wird empfohlen, dass diese Praktiken in irgendeiner Weise auf Familien und Unternehmen übergreifen, um eine grössere Reichweite, eine bessere Schulung und Sensibilisierung der Gesellschaft zu gewährleisten.

Diese Beispiele bewährter Praktiken sollten als Leitfaden für Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter dienen, da sie eine Verbesserung im kulturellen Bereich aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive implizieren.

Neben den oben genannten bewährten Verfahren wurden auch in anderen EU-Ländern zahlreiche Aktivitäten durchgeführt, wie z. B. Vorträge, Seminare, Workshops, Kurse usw.