Canada

Овој проект е финансиран од Амбасадата на Канада
за Србија, Северна Македонија и Црна Гора

analytica
thinking laboratory...

ПРИРАЧНИК за „ Зајакнување на родовата еднаквост за младите девојки во стручните средни училишта преку едукација при избор на идна професија “



Автори: Маја Христовска
Александра Дичевска

ASPECT Skopje

СОДРЖИНА

I. ВОВЕД …… 2

II. ЗА ПРОЕКТОТ …… 3

III. ПРАШАЛНИК ПРИ ИЗБОР НА ПРОФЕСИОНАЛНА КАРИЕРА ……3

IV. РОД И ПОЛ …….5

V. СПОДЕЛУВАЊЕ НА ПРАКТИКИ И ИСКУСТВА НА УЧЕСНИЦИТЕ ОД НАШАТА ОБУКА ……8

VI. РОДОТ, ОБРАЗОВАНИЕТО И ПРОФЕСИЈАТА ……..…….8

VII. ВРСНИЧКА ЕДУКАЦИЈА ……10

VIII. АСПЕКТИ И МЕТОДИ НА РАБОТИЛНИЦИТЕ …….11

IX. МЕТОДИ И ТЕХНИКИ ПРИ РАБОТА ……12

X. ЗАКЛУЧОК ……17

Овој документ е продуциран со финансиска поддршка од Амбасадата на Канада за Србија, Северна Македонија и Црна Гора. Аналитика е целосно одговорна за содржината и ставовите изнесени во овој документ и тие никако не ги рефлектираат ставовите на Амбасадата на Канада за Србија, Северна Македонија и Црна Гора.

I. Вовед

Доколку сакаме да живееме во демократско општество, неопходно е да се воспостави родова еднаквост, како еден од темелите на демократијата.

Низа фактори влијаат на овој процес . Како општество кое промовира патријахални вредности и специфични родови улоги во семејството, за да ги постигнеме посакуваните резултати потребно е да започнеме со промени од семејните вредности , преку образовниот процес па се до кариерен и професионален развој на една личност.

Концептот за родова еднаквост во Република Северна Македонија се уште останува поле на кое треба да се работи.Имено, жените се уште се соочуваат со нееднаквости во однос на можностите за вработување, добивање плата, права во бракот, дистрибуција на ресурси, права и моќ.

Следејќи ги политиките на меѓународно ниво, Република Северна Македонија има усвоено поголем број меѓународни документи донесени од страна на ООН, Европската Унија, Совет на Европа и други меѓународни институции во кои се содржани поголем број норми кои се поврзани со еднаквите можности на жените и на мажите. Со прифаќањето на Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената, со акт на сукцесија во 1994 година се создаде и правна можност и обврска за државата за транспонирање на нејзините одредби за правата на жената и родовата еднаквост во националното законодавство. Дополнително, со ратификувањето на Факултативниот протокол на оваа Конвенција, се овозможува поднесување на индивидуални случаи на прекршување на женски човекови права до Комитетот задолжен за следење на оваа Конвенција при ООН.

Принципот на еднакви можности на мажите и на жените и принципот на недискриминација се втемелени во Уставот и нормативните акти на нашата држава. Операционализацијата на овие принципи се обезбедува преку Законот за еднакви можности на мажите и на жените,[(1)]како и Националните акциски планови за родова еднаквост.[(2)]

Покрај законските регулативи, семејството, традицијата и медиумите , образовниот систем е еден од клучните фактори кои може да предизвика промени на ова поле.

Образовните институции се важни креатори на младите генерации.Влијаат на нивните вредности, норми, морали, ставови и перцепции.Наставниот кадар е клучна алка кој може да придонесе во надминување на родовите стереотипи и формирање на личности со демократски вредности.За да се случат промени потребно е да се стави акцент на младата популација, се со цел да се промени нивната перцепција околу прашањето за родоваеднаквост и истите да се сензибилизираат на оваа тема. Во насока на таа цел е и проектот "Зајакнување на родова едаквост во среднитестручни училишта, преку едукација на млади девојки при избор на идна професија"

[1]http://bezomrazno.mk/wp-content/uploads/2013/10/3.-Zakon-za-ednakvi-moznosti-na-zenite-i-mazite
[2]https://mvr.gov.mk/page/rodova-ednakvost

II. ЗА ПРОЕКТОТ

Овој проект ќе се реализира во три стручни училиштата на територија на Град Скпје, и тоа во општините Чаир, Карпош и Центар . Проектните активности има ат за цел, преку обуки на наставниот кадар и учениците , да ја зајакнат родовата еднаквост во заедницата и да ги надминат стереотипите при изборот на идни професии кај младите . Конкретни цели се:

- Промена на перцепциите, ставовите и однесувањата кај младите девојки при изборот на професии како и минимизирање на професионалното стереотипизирање;
- Охрабрување на младите момчињата да ја поддржат родовата еднаквост и да учествуваат во промовирањето на одредени професии кои се општо прифатени како машки , се со цел да бидат подеднакво атрактивни и за жените. Младите момчиња активно да се вклучат во борбата против стереотипизирање на професионални позиции .
- Транспарентна и посилна соработка и комуникација помеѓу младите луге на темата за родова еднаквост

-Надминување на стереотипите при избор на образовниот профил, и идна професија на младите

III. ПРАШАЛНИК ПРИИЗБОР НАПРОФЕСИОНАЛНА КАРИЕРА

Образованието е предуслов за промовирање и економско зајакнување на младите девојки и нивната благосостојба.Тоа е важен фактор за политичко и граѓанско учество како и за спречување на насилство и несигурност базирана на родово прашање.

Во рамките на проектот „Зајакнување на родовата еднаквост за младите девојки во стручните средни училишта преку едукација при избор на идна професија“ кој ќе се реализира на територија на три различни општини . Еден од клучните проблеми во земјата е родовата нерамнотежа при изборот на образовен профил кои го прават учениците. Проектот ќе се реализира во средните стручни училиштата на општините Чаир, Карпош и Центар а има за цел, преку обуки на наставниот кадар и учениците во заедницата да ја зајакне родовата рамнотежа во средните стручни училишта при изборот на идната професија.

Проектот ќе започне во септември 2019 година и ќе заврши до февруари 2020 година. Ве замолуваме да издвоите 5-10 минути од Вашето време за да ги одговорите следните прашања кои ќе ни овозможат да ги добиеме посакуваните резултати на проектот, како:

- Промена на перцепциите, ставовите и однесувањата при изборот на професии кај младите девојки, со главна цел да се спречи професионалното стереотипизирање;

- Охрабрување на младите момчињата да ја поддржат родовата еднаквост и да учествуваат во промовирањето на одредени професии за да станат еднакво женски и активно да се вклучат во борбата за стереотипирање на професионални позиции за младите девојки;

- Транспарентна и посилна соработка и комуникација за родова еднаквост, надминување на стереотипи на пазарот на образованието и трудот, како што се професионалци на кариерно советување, наставниот кадар и психолошка-педагошка служба кои ги поддржуваат млади при избори на идната професија.

Резултати од прашалникот

Од спроведената анкета од вкупно 426 испитаници, женски се 71.2 % додека машки се 28.4%.Најголем број од испитаниците се на воздраст од 18 години односно 26.5% по нив се учениците на 16 годишна воздрас и тоа 26.1 %, на 17 годишна возраст се 24.9% од учениците и само 15.7% се ученици на 15 годишна возраст.Од вкупно 424 испитаници на прашањето во кое училиште учам 77.1% се од средно стручно образование, а 22.65 од учениците се во гимназија.На прашањето во твојот клас дали има повеќе машки или женски ученици испитаниците одговориле дека во класот има повеке женски со 69.9%, машки 19.9%, а само 8.8% од учениците одговориле дека во класот има ист број на машки и женски. На прашањето во кое стручно образование ке се записете или сте се запишале од вкупно 383 испитаници најголем број од нив одговориле дека ке го продолжат своето образование во здравствената струка со 61.9% ,а 23% од испитаниците одговориле дека ке се запишат во следните стука како безбедност,компјутерска техника,автоматика, потоа следи градежно - геодетската стука со 11.5% и на крајот е електротехничката стука со 5,7%.На прашањето дали при избор на класна заедница се внимава на родова еднаквост од вкупно 416 испитаници одговориле со не 61.3%, а потврдно одговориле 38.7%.Од вкупно 423 испитаници на прашањето дли во твоето училиште има повеке машки или женски наставници или отприлика еднако машки и женски одговориле 76.6% дека има женски нааставници. Отприлика еднаков број 21.7% насавици и само 3.2% машки наставници.На прашањето кој одлучи при избор на твоето средно образование најголем број од учениците 67.9% одлучиле сами, 28.5% со подршка од мајката, 17.7% со подршка од таткото, 6.8% без влијание од друштвото а додека 3.1% од учениците одговориле дека имале подршка од некој друг.На прашањето дали некој студии се повеќе женствени или машки професии ги инспирирало учениците да се запишат и да го изберат стручното образование позитивно одговориле17.3% од испитаниците а негативно одговориле 82.7% од испитаниците. Од 413 ученици на прашањето дали ја избраа студијата затоа што знаат дека жените и мажите треба да студираат во таа стручна школа негативно одговориле 83.8% додека позитивно одговориле 14.3% од учениците.Поголемиот дел од учениците или 75.8% мислат дека политичкото влијание нема да ги отвори вратите на нивниот успех, а 21,3 мислат дека политичкото влијание ке им помогне во иднина.Од вкупно 408 ученици на прашањето дали некои општествени влијанија во однос на инклузијата во нивната

заедница во однос на средното образование што го одбрале ке го минимализира нивниот труд или ке го подобри негативно одговориле 57.4% од учениците, потврдно одговориле 39%, а не знаат само 3,6% од учениците. Дали професиите се делат на машки, женски или не зависно од полот од вкупно 425 испитаници или 96.5 одговориле дека полот не е важен при избор на професија, 3.5 % од учениците одговориле дека се делат на машки а само 1% одговориле дека професиите се делат на женски.За недоволната застапеност на жени во одредени машки професии е недостатокот на доверба од вкупно 418 испитаници потврдно одговориле 74,9% а негативно одговориле 25.1% од испитаниците. Дали жените имаат подобри лидерски способноси поголем број од учениците односно 68.2 % одговориле дека е независно од полот, 24,9% одговориле дека жените имаат подобри лидерски способности, а само 6,9% не се согласуваат дека зените се подобри лидери.Од вкупно 231 испитаник на прашањето од каде произлегуваат родовите стереотипи најчести одговори се дека не знаеле од каде доаѓаат, мислат дека доаѓаат од општеството,дека доаѓаат од самите луѓе од минатото (застарени сваќања, традиција,култура и домашно воспитување).На прашањето како можат де се привлечат повеќе девојки и машки во одредени средни училишта најчести одговори се со добра реклама, со маркетинг, со презентација на струката, подобра програма и подобрување на условите за работа во училиштата, со едукација за полова еднаквост и да не постојат стереотипи.

IV. РОД И ПОЛ

Поимот „пол“ се однесува на биолошки и физиолшки карактеристики кои ги дефинираат мажите (male) и жените (female), односно број и вид на полови хромозоми, хормони, внатрешна репродуктивна анатомија и надворешни гениталии.Полот е биолошка дефиниција на припадност на единката, наспроти родот кој се однесува на општествено зададени карактеристики на единката. Родовата улога произлегува од општествените уверувања, што условуваат кои активности , задачи и одговорности се перцепираат како машки или женски.На родовата улога влијаат низа фактори , како што се возраста, етничката и религиската припадност, економската и политичката состојба во општеството.(3)

Разликата помеѓу поимите "пол" и„род“резултира со соодветна разлика меѓу половите улоги и родовите улоги.Половите улоги се биолошки определени и се засноваат на физиолошките разлики помеѓу мажите и жените. "Тие се однесуваат на функцијата на еден човек како мажили како жена.Така улогата на жената (женската улога) е природно поврзана со бременоста, раѓањето и доењето.Машката улога е поврзана со производство на сперма.Во контекст на овие два термини е и терминот **родов идентитет.**Додека полот се добива со раѓање, родот се учи по пат на социјализација, и всушност на тој начин се формира родовиот идентитет.

Родовиот идентитет, претставува индувидуално чуство на машкост, односно женскост кое е засновано на сопствено доживување. Отука не секогаш полот и родовиот идентитет, се совпаѓаат.Степенот на совпаѓање или несовпаѓање е различен кај секоја индивидуа.

Родовите улоги, напротив, не се поврзани со физичките способности и не се биолошки определени, но културно дефинирани. На пример, луѓето од сите полови се способни да готват, меѓутоа, готвењето често се смета за женска одговорност и должност. Во овој случај, готвењето е женска родова улога и не е женска полова улога. Уште од најраното детство, во семејството, низ медиумите (ТВ, Интернет, весници, списанија), па и низ наставните содржини на училиште, на момчињата и девојчињата им се наметнуваат упростени слики за тоа како би требало да изгледаат, кон што би требало да се стремат и што би требало да прават „вистинските“ мажи или жени.

Половите улоги се биолошки определени и се засноваат на физиолошките разлики помеѓу мажите иженитe."Тие се однесуваат на функцијата на еден човек како маж или како жена. Така улогата на жената(женската улога) е природно поврзана со бременоста, раѓањето и доењето. Машката улога е поврзана сопроизводство на сперма.(4)

Родовите улоги, напротив, не се поврзани со физичките способности и не се биолошки определени,но културно дефинирани. На пример, луѓето од сите полови се способни да готват, меѓутоа, готвењето често се смета за женска одговорност и должност.Во овој случај, готвењето е женска родова улога и не е женска полова улога.(5)

Родовите улоги се обликувани преку процесот на социјализација што подразбира дека поединци девојки и момчиња, мажи и жени - се учат како да се однесуваат од општеството - преку семејството и социјалните институции.Со родовите улоги се тесно поврзани **родовите стереотипи**.

Стереотипите се дефинираат како создавање премногу едноставна, лажна или генерализирана слика за една група на луѓе. Стереотипот доведува до социјална категоризација, која е една од причините за предрасуди (т.е. „нив“ и „нас“ менталитет), кој води до „во-групи“ и „вон групи“ (Бакиу и Петровска).(6)

Земајќи ги во предвид овие родови карактеристики , генерализирани преку досега наведените карактеристики може да сеиздвојат четири основни типови на стереотипи кои ги сретнуваме во секојдневието. Тоа се **личните карактеристики** , каде преовладува мислењето дека жените се тие кои се пасивни и повлечени, а мажите се тие кои имаат голема самодоверба и треба да го имаат гланиот збор. **Однесување во домот,** каде се очекува жените да ја имаат главната улога околу одгледување и грижа за децата, хигиената, додека на мажот му припаѓаат физичките работи, поправките и сл. **Професиите**, тука сеуште се чини дека е најголемата поделба на машки и женски професии, односно жените се учителки, медицински сестри и сл. Додека мажите се доктори, војници, инженери и сл. **Физичкиот изглед** , каде жените се ситни, нежни грациозни, а мажите се тие кои се високи и атлетски градени.

(3)http://www.glasprotivnasilstvo.org.mk/wp-content/uploads/2015/05/Mak-verzija.pdf
(4) Gender Awareness Training, p.14.
(5) Ahmad. Training Manual for Gender Awareness/Sensitization, p.4.
(6)https://ekvalis.org.mk/wp-content/uploads/2019/04/Handbook-Macedonian-Version.pdf

Родовите улоги и родовите стереотипи, значително влијаат врз младите при изборот на нивната идна професија. Додека пак, Професионалната кариера на личноста е директен фактор кој ја определува економската, социјалната и политичката положба во општествениот живот. Образовниот систем и наставниот кадар се важни алки во сензибилизирањето на младите за родова рамноправност во општествениот живот.Образовните институции се единствено место кое може да обезбеди континуитет во долготрајниот процес на промена на вредности околу родовата улога и родовите стереотипи.Потребно е добро подготвен наставен кадар, кој внимателно ќе интегрира и имплементира теми од оваа тематика во предвидените наставни содржини од својот матичен предмет, но и вклучување на останатите фактори од формалниот наставен систем.Целта на образовниот систем е охрабрување на младите девојки во изборот на образовен профил, кој во иднина ќе влијае на нивниот економск и социјален статус во општеството, а воедно ќе им обезбеди сигурна и независна положба.



[7]

[7] ***https://www.google.mk/search?q=rodovi+stereotipi&tbm=isch&tbs=rimg:CZXumqkpLwFbIjioyyrVLE6YBxn1veF-41FA9KIVk-LaqQAD***

V. СПОДЕЛУВАЊЕ НА ПРАКТИКИ И ИСКУСТВА НА УЧЕСНИЦИТЕ ОД НАШАТА ОБУКА



Што најчесто учениците им одговараат на професорите зошто не се запишале во градежна или геодетска струка?

1. Ако се запише едно девојче во градежна струка, ќе биде на некој начин озборувана. Дека само таа отишла таму со сите машки да учи.

“Ученичка од прва година„

2. Срединатa има влијание, затоа што пример некоја девојка ја бива за цртање и констуирање... , но кога ќе ги слушне тие предрасуди ќе изгуби волја.

Зошто се запишува таа на геодезија?Што ли ќе учи таа за да работи на отворени патишта, девојче понежно е, подобро да си биде медицинска сестра или учителка.“Ученик од прва година.

VI. РОДОТ, ОБРАЗОВАНИЕТО И ПРОФЕСИЈАТА

Во модерното време во кое живееме, се повеќе младите луѓе се автономни во своите одлуки при избор на идно образование и идната професија... Денешните деца се повеќе имаат храброст да ги искажат своите желби, амбиции и потреби и да бидат носители на своите одлуки.Изборот на образование и идна професија значи младите луѓе да ги проценат своите интереси, способности и можности и да прифатат или отфрлат одредена група на професии.Исто така стануваат свесни за ограничувања кои од нив ќе побараат да се откажат од желбата и предиспозициите за сметка на тоа пак би избрале професија со која се приклучуваат на групата.Но дали со тоа откажување се спротивставуваат на своите желби, компетенции и аспирации.Со тоа откажување се впуштаат во професија во која не би го исполниле својот сон. Доколку ја работиш работата што ја посакуваш ти нема да работиш ниеден ден... е мудра мисла која треба да ги охрабри младите луѓе да го живеат својот сон , избирајќи го за себе тоа што би значело и пркосење на стеротипите и дискриминациите при изборот. Откако основното образование е задолжително образование со закон, нема простор за родова дискриминација во него, но родовата дискриминација е застапена во средното образование . Доколку се анализираат струките што ги избираат девојчињата , тие повеќе се одлучуваат за гимназиско образование, за сметка на стручно образование каде

позастапени се машките. Во струки како градежно - геодетска, машинска, електротехничка, земјоделска, угостителска момчињата се позастапени, па дури и во некои од овие струки нема ниедно девојче. Додека во струки како текстилна, кожарска, личните услуги, прехранбената, хемиско-технолошката економска, правна и др .девојчињата се повејќе застапени. Во средните верски училишта-средно православно и средно исламско училиште меѓу запишаните ученици нема ниту една ученичка.Исто така и меѓу наставниот кадар во овие училишта се забележува отсуство на жени наставнички, што не е случај во другите училишта каде што наставничките се поброjни од наставниците.Може да побараме од годишната програма да ни дадат застапеност на м/ж од повеќе уќилишта стручни и гимназиски со цел подобра да биде сликата Оваа ни покажува дека пооделни струки се уште се сметаат за типично машки или женски и соодветно на тоа се прави и изборот на идната професија кај момчињата или девојчињата.Ученикот кој со својот пол е малцинсво во групата, класот, струката е најчестата причина што сакаат да ја избегнат учениците, затоа што им предизвикува чувство на несигурност, чуство дека не припаѓаат таму.Избегнувањето на одредена професија не значи недостиг на компетенции и способности, туку значи недостиг на храброст да се спротивстават на стереотипите. Рамноправниот пристап кон професиите и достигнувањето еднаков образовен степен е подеднакво битен и независен од родова поделба, но праксата и статистиките укажуваат сеуште на родова нееднаквост, затоа е посебно битно поголем степен на едуцираност на жената со што таа ќе биде вклучена повеќе во сите сфери на општествениот напредок, што е особено битно и за нејзин личен напредок, напредок на семејството, образованието, а со тоа напредок на целокупното општесво. Образованието е битна алка за надминување на овие дискиминации, од една страна претставува фактор кој дирекно влијае на младите при секој нивен избор , а од друга стана како фактор од кој зависи економскиот раст и развој на општесвото. На учениците им се потребни повеќе информации во врска со изборот на нивната професдија, кариерни совети и поддршка околу изборот со што би се потикнале да ги преминат нормите, а со тоа би придонеле за сопствен, но и општествен развој.Ваквото значење на образованието ни даде идеја одблиску да пристапиме кон најмладите, да ги охрабриме и да им помогнеме при избор на професија независни од стереотипите и предрасудите.

Досегашните практики укажуваат дека жените во Република Северна Македонија се наогаат во понеповолна положба од мажите на пазарот на трудот.Жените се помалку присутни од мажите на раководните позиции а секако постои и неспорниот јаз во платите меѓу жените и мажите.Жените се помалку платени од мажите за иста работна позиција, што е уште еден вжен доказ за постоење на полова/родова сегрегација во општеството. Поделбата на работните позиции на “машки “и “женски “е се уште присутни во нашето општество, што резултира со помал број пратенички од пратеници, многу мал број министерки, мал број градоначалнички, мал број директорки на јавни претпријатија и мал број жени членови на управни одбори.



(8)

VII. ВРСНИЧКА ЕДУКАЦИЈА

„Живееме во свет каде што е полесно да се разбијат атомите отколку предрасудите.“ – Алберт Ајнштајн

„Кажи ми..ќе заборавам, покажими...ќе запомнам, вклучиме..ќе разбирам.“ – Античка изрека

Врсничката едукација е процес во кој едукацијата ја вршат млади луѓе на возраст на целната група за која е наменета обуката. Врсничката едукација ја вршат добро обучени и мотивирани млади луѓе кои како едукатори превземаат неформални или организирани образовни активности со своите врсници. Активностите се одвиваат подолг временски период , а се насочени кон пренесувања на знаења, развивање на ставови, вештини кон млади луѓе со цел да се реализираат целите на обуката. Врсничката едукација може да се врши во мали групи или да биде пренесена преку инвидуален контакт. Ние избираме врсничката едукација за потребите на оваа обука да се спроведе во група од врснички клубови кои потоа преку ученичката заедница истото би го пренеле во нивните класови со што поголем број ученици ќе бидат запознати со целите на оваа обука. Врсничките едукатори ќе користат интерактивни техники како што се игри, тестови, улоги во драми, форум театри и др , со што работилниците ќе бидат проследени со групни дискусии, но и со неформални дискусии од кои ќе произлезат информации, заклучоци кои ќе бидат полезни за учесниците но и пошироко за младите.

Во развојот на личноста , посебно на младите големо влијание има семејството, образовниот систем, социјалните мрежи ,но во голема мера влијание имаат и врсниците.

Од врсниците се добиваат посебно многу информации за теми што им се заеднички за нивната возраст, пол, но и за чувствителни и табу теми за кои не би можеле да разговараат со своите родители или во формалниот образовен систем. Однесувањето на младите од нивната околина, нивното мислење, нивните ставови се од исклучителна важност во нивниот развој, во одлуките што ги прават , но и во оформувањето на нивните ставови.Влијанието од врсниците може да биде позитивно, но и негативно. Врсничката едукација го користи во позитивна насока влијанието на врсниците, затоа треба да се

[8]https://www.google.mk/search?q=%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0+%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82- ова е линк од каде сто е извадена сликата

внимава многу при изборот на младиот едукатор, на неговиот кредибилитет, неговото однесување во училиштето и надвор од него. Избраните врснички едукатори треба да влеваат доверба и да бидат влијателни во целната група. Улогата на врсничкиот едукатор како лидер на мислењето е од голема важност затоа што неформалното образование преку социјални контакти има особено влијание во области кои не се опфатени во формалниот образовен сиситем.

Групата од млади луѓе, врсничкиот едукатор не го доживува како авторитет, туку на него гледа како на некој со кој има исти интереси, па затоа е полесно да им ги пренесе на млади од млади, во форма на совет и искуство на теми кои ги засегаат младите.

Врсничката едукација претставува парнертство и соработка на реалиција возрасни и млади. Ваквото партнерство ги охрабрува младите да учествуваат во развојот на програмата и развојот на овој проект, што ќе им отвори видици и ќе ги охрабри младите при изборот на својата идна професија независно од стереотипите и предрасудите кои ги пратат професиите.

VIII. АСПЕКТИ И МЕТОДИ НА РАБОТИЛНИЦИТЕ

Тренингот е процес на стекнување и споделување знаење, вештини и компетентност низ формално и неформално учење олеснето од тренер.Учењето имплицира трајна промена во однесувањето и затоа е способно (и цели кон) овозможување промена на ставот на учесниците кон подобри перформанси1- во дадениот случај- во областа на родовите прашања.

Родовиот тренинг е специфичен пример за тренинг настан. Тоа е интервенција во развојот и алатка за градење на капацитетите за подигнување на свеста, промена на однесувањето и обезбедување потребно знаење.[9]

ТЕК НА ЕДНА РАБОТИЛНИЦА

1.Поставување на заеднички правила

На почетокот на работилницата, тренерот ја поздравува групата, и ги поканува учесниците да се претстават. Претставаућето треба да го вклучува името на учесникот, организацијата што ја претставува и очекувањето што го има учесникот од тренингот. Препорачано е тренерот да ги пишува на флипчарт, и да им посочи на учесниците кои очекувања се прифатливи а кои се не се, бидејќи се надвор од предвидениот контекст на тренингот. . Тренерот ги запознава учесниците со предвидената динамика и заедно со учесниците ги поставуваат правилата на работилницата. Тренерот треба да внимава во правилата да ги вклучи активно слушање, активно учество, меѓусебна почит, почитување на договореното време итн.

(9) .Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives

2.Запознавање на учесниците и формирање на тим

Во овој дел од работилницата тренерот воведува активност, соодветна на составот на групата, со цел учесниците меѓусебно да се запознаат, како и да ја намалат првичната тензија која е очекувано да се појави помеѓу учесниците во групата.

3.Тимска работа и градење на визија

Поттикнување на учесниците целосно да учествуваат во обуката и градењето на поголема кохезија во групата. Учесниците ја зголемуваат меѓусебната поддршка во споделување на сопствени искуства и практики, со што ќе се овозможи градење на капацитетите на истите. Во овој дел на работилницата, тренерот ги поттикува учесниците да споделуваат лични искуства преку активности, и им дава време да размислат и споделат лични практики. Сите заедно, мапираат, забележуваат и изведуваат заклучоци од споделените практики. За време на целиот блок работа, тренерот ги потикнува и охрабрува учесниците во работата.Во овој дел од работилницата, важно е да се постигнат очекувањата од предходно поставените цели.

4.Затварање и заокружување на работилницата

На крајот од работната сесија, потребно е тренерот да направи сумирање на спроведените активности и целокупната работа на таа тема. Заедно со учесниците накратко ги прелистуваат активностите и извлекуваат релеванти заклучоци.Потребно е тренерот да ја заокружи работилницата, а учесниците да ја напуштат истата со позитивни чувства.

IX. МЕТОДИ И ТЕХНИКИ ПРИ РАБОТА

СЕСИЈА 1

Времетраење на оваа сесија е три часа. Потребен материјал :

*флипчарт-хартија (за секоја група по еден лист)

*6–10 маркери

*селотејп

*стикери

Тренерот ја поздравува групата на работилницата, се претставува себе си и својот тим.Потоа ги поканува учесниците да се претстават на групата .Претставањето треба да го вклучуваимето, организацијата што ја претставува и две очекувања од тренингот.
Тренерот ги запишува кажаните очекувања на флипчарт.Укажува кои очекувања се прифатливи за тренингота кои не се.Корисно е да се обезбедат причини зошто одредени очекувања на учесниците се надвор одконтекстот на тренингот.Тренерот ги запознава учесниците со целта на работилницата, и заедно со учесниците ги поставуваат правилата

на работилницата. Тиеможе да вклучуваат почитување на времето, правила за учество во активностите и интеракција едни содруги, создавање простор за презентирање на различни перспективи, почитување на различни мислења,слушање едни на други; и други, по барање на учесниците.

1.1 Зборувај објективно (Воведна вежба, Кршачи на мраз / Вежба за меѓусебно запознавање)

Опис

На учесниците им се дадени 15 минути да најдат предмет што претставува некојаспект од нив самите.Потоа учесниците се претставуваат себеси користејќи годадениот предмет.

Цели

Да им се помогне на учесниците **да се запознаат** меѓусебно.

Како да се олесни

1. Кажете им на учесниците дека имаат 15 минути да ја истражат околината,надвор и внатре доколку е возможно, и да побараат предмет што чувствуваат декаго претставува нивниот карактер, или дел од нивните карактеристики.
2. Кога ќе поминат 15 минути, соберете ги повторно учесниците.
3. Дозволете секој учесник да си го каже името, да го покаже предметот што гоодбрал/а и да објасни што претставува. На пример, претставувањето може да биде:

> "Моето име е Светлана. Го одбрав овој камен бидејќи ја претставува мојата сила,но површината е мазна, како мојот карактер."

1.2 Затоа што сум женско/машко

Учесниците се делат во две групи и тоа според половата припадност.Оптимален број учесници во групата е 5–7.Така, доколку групата брои повеќе од 12 лица, се делат во четири групи.Секоја група добива инструкција на флипчарт-хартијата да напишат што е можно повеќе нешта, завршувајќи ја реченицата:

- Сакам што сум женско, бидејќи... (за групата/ите жени)

- Сакам што сум машко, бидејќи... (за групата/ите мажи)

- Доколку процени дека треба, тренерот може да даде и по еден пример за тоа (да речеме: Сакам што сум женско, бидејќи можам да ги носам сите бои облека, или: Сакам што сум машко, бидејќи сум посилен од девојките). Давањето примери е важно за јасно да им се даде на знаење дека треба да се избегнуваат формулации што се негативни (на пр.: Сакам што

сум машко, затоа што не добивам менструација или не забременувам). За завршување на оваа активност им се даваат 15 минути.

- Откако ќе завршат со таа активност, им се дава нов лист флипчарт-хартија за да напишат што е можно повеќе нешта, завршувајќи ја реченицата:

- Да бев женско, ќе можев да... (за групата/ите мажи)

И за оваа активност на групите им се даваат 15 минути.Откога секоја група ќе ги напише одговорите, флипчарт-хартиите се залепуваат една до друга на видно место во просторијата и на учесниците им се дава инструкција да ги прочитаат во себе и да размислат малку за тоа какви заклучоци може да се изведат од напишаното6.

Дискусија/кратко предавање (30 мин.)

1. Како се чувствувавте додека ги довршувавте изјавите?

2. Дали имаше нешто што ве изненади?

3. Дали за некоја од групите беше потешко да се дадат бројни одговори?За која?Зошто?

4.Што може да се забележи од споредбата меѓу првиот лист на едниот пол, спореден со вториот лист на другиот?Дали постои совпаѓање меѓу тоа што девојките го сакаат, затоа што се од женски пол, со тоа што го изјавуваат момчињата дека би можеле доколку би биле од женски пол?Зошто е тоа така?

[10]UNFPA and World YWCA.*Empowering Young Women to Change*, p.7.

5.Што од тоа што можат/не можат машките/женските е одредено од биологијата?Што не е?

6.Како ги доживуваме нештата од втората листа?Има ли нешта што се ограничувачки, односно не ни се допаѓаат?За кого?Од каде доаѓа тоа?

7.Како може да се променат овие ограничувања?Дали се еднакво фер за двата пола?Ако не се зошто служат?

СЕСИЈА 2

Времетраење на оваа сесија е четири часа. Потребен материјал :

*флипчарт-хартија

* маркери

*селотејп

*стикери

*табела со изјави

2.1 Очекувања од жените и од мажите

Тренерот ја најавува претстојната сесија. Ги дели учесниците во две групи, мешано согласно полот, и на секоја група дели по една табела со изјави. Секоја група добива инструкции за работа.За оваа активност на групите им се даваат 15 минути. Откога секоја група ќе ги напише одговорите, учесниците повторно се враќаат во круг и се отвара дискусија.

Отворени прашања за дискусија:

1. Зошто ги избравте вашите одговори?

Изјави за мажите и жените	Пол/род
1.Мажите не можат да раѓаат бебиња, жените можат	
2. Во многу земји, жените кои се занимаваат со земјоделство се помалку платени од мажите.	
3. Момчињата се јаки, а девојчињата се нежни.	
4. Мажите немаат потреба од нежност и се помалку чувствителни од жените.	
5. Мажите немаат потреба од нежност и се помалку чувствителни од жените.	
6. Жените можат да дојат бебиња, мажите можат да ги хранат преку шише.	
7. Жените имаат долга коса а мажите имаат кратка коса.	
8. Жените се поситни од мажите.	
9. Мажите се добри доктори, а жените се добри медицински сестри	
10. Гласот на момчињата мутира во пубертет, на девојките не.	

2.Дали беше тешко или лесно да се одреди родот или полот?

3. Која е разликата помеѓу индикаторите поделени според пол и родовитеиндикатори?

4. Што ни покажува /кажува ова?

5.Дали согледувате социјални или културни бариери?

2.2" Играње улоги"

Тренерот за оваа сесија, треба да подготви неколку картички за играње улоги, во зависност од големината на групата. Се препорачува да

подготвите сопствени картички за улоги кои се карактеристични и општо прифатени во нивното општество.Учесниците, откако ќе ги добијат улогите ќе почнат да размислуваат за тоа дали можат да се променат родовитеулоги , како и начините на кои тоа може да се постигне.

Картички

Предложени од тренерот

Картичка #1

***Средина**: Семејство во кое мажот и жената. Се ангажирани во осум часовен работен однос, И не ги делат еднакво обврските во домоти грижата за децата.Со нив живеемајката на мажот, која не мисли деканејзиниот син треба да учествува во домашнитеработи и во грижата за децата еднакво со неговатасопруга.*

Задача: Подгответе 15 -минутен скечпокажувајќи како жената може да ја добиеподдршката од мајката на нејзиниот сопруг, ипоголемо учество на сопругот во домот.

Картичка #2

***Средина**:Претпријатие/фирма во која жените не се вклучени на состаноците во фирмата на кои се носат клучни одлуки на фирмата, како и на менаџерскитесостаноци, покрај тоа што нивниот придонесво фирмата е голем и значаенво нејзиниот прогрес.*

Задача: Подгответе 15 -минутен скечпокажувајќи , покажувајќи како жената може да се избори за поголемо учество воносењето на клучни одлуки во фирмата.

-Начин како жената може да се избори за завземање на своето место во раководните и менаџерски структури во фирмата.

Учесниците се делат во три или повеќе групи. Секоја група добива по еднакартичка за играње улоги и се подготвува за изведување на сцената. Групите добиваат по околу 30минути за подготовка.

Презентации (15 минути)

Секоја група ја претставува улогата. На крајот од секоја изведба се отвара дискусија за предложените решенија , кои најдобро е да се запишат на флипчарт или бела табла(на пример, овие решенија може да вклучуваат образование и обука,демонстрирање, застапување, закани, преговарање итн.).

[11] Адаптирано според: CARE (2013). Gender Equity And Diversity: Engaging Men And Boys For Gender Equality.
[12] http://info.worldbank.org/etools/docs/library/192862/Module1/cases/M1LC1GenderandSex.pdf
[13] Адаптирано според: CARE (2013). Gender Equity And Diversity: Engaging Men And Boys For Gender Equality.

Мини предавање (10 минути).

Тренерот посочува дека улогите можат да се променат. Улогите и одговорностите на мажите и жените (кои ги формира општеството), вклучувајќи ги улогите поврзани совработувањето, се променливи.

X. ЗАКЛУЧОК

Прирачникот има за цел да им обезбеди на учесниците на тренинзите да добијат воведно знаење за темата, и почнуваат да размислуваат за родовите прашања и одлучуваат како овие прашања треба да се истакнуваат и решаваат во нивната заедница. Надежта е дека спроведувањето на родови тренинзи ќе промовира родова рамнотежа во училиштата и поширокаата заедница,ориентирано кон резултати, планирање,имплементирање, мониторинг и евалуација на активностите, програмите и политиките.

[14] *Прилагодено според Training package #1, p.15.*