

Smernice za socijalno inkluzivnu i rodno odgovornu obuku

za pružaoce neformalne obuke koji imaju za cilj mlade (uključujući žene, Srbe ili zajednice koje govore srpskim jezikom, Rome, Aškalijske, Egipćane, druge zajednice ili bilo koje druge specifične grupe) na Kosovu

Izradu i objavljivanje ovog dokumenta podržala je Švajcarska agencija za razvoj i saradnju (SDC) kroz projekat Unapređenje zapošljavanja mladih (EYE), kojeg realizuju Helvetas i MDA.

Pripremio: **Vladimir Živković,**
Savetnik za inkluzivni razvoj, EYE projekat



Sadržaj

Definicija ključnih pojmova	3
Svrha ovih smernica	4
Šta su društveno inkluzivne i rodno odgovorne metode obuke	5
Pre obuke	6
Procena potreba za obukom i kontakt sa učesnicima	6
Najbitnije stvari koje treba uzeti u obzir prilikom planiranja	6
Šta treba uzeti u obzir pri izradi materijala za obuku	7
Tokom obuke	7
Ključne veštine za obuku/instrukcije	7
Omogućiti interakciju u učionici	8
Nakon obuke	8
Podržavanje posredovanje ili transfer prilikom zaposlenja	8
Sertifikacija	8
Evaluacija učenja	8

Definicija ključnih pojmova

Rod: Rod se odnosi na društvena, bihevioralna i kulturna očekivanja, atribute i norme povezane sa tim da ste muškarac ili žena.

Društvena isključenost: Proces u kojem se pojedincima ili ljudima sistematski blokiraju ili im se uskraćuje potpuni pristup različitim pravima, mogućnostima i resursima dostupnim članovima druge grupe, a koji su od suštinskog značaja za društvenu integraciju i poštovanje ljudskih prava unutar te grupe – kao na primer, zapošljavanje.

Društvene ili rodne norme: U pitanju su standardi i očekivanja kojima se žene i muškarci generalno pridržavaju u okviru raspona koji definiše društvo, kulturu ili zajednicu u datom trenutku. Kada se inkorporiraju rano u životu, društvene ili rodne norme mogu uspostaviti životni ciklus socijalizacije i stereotipa.

Društveno ili rodno neutralno: Ovim se opisuje situacije kada nijedna politika, jezik, društvena institucija ili konstrukcija (uključujući društvenu strukturu, rodnu ulogu ili rodni identitet) ne razlikuju uloge na osnovu polne ili rodne pripadnosti osobe. U suštini, ovaj pojam podrazumeva da nešto nije povezano isključivo sa ženama ili muškarcima.



Društveno ili rodno inkluzivno: To znači da ne samo da postoji pravična zastupljenost muškaraca i žena, već i da su oboje podjednako podstaknuti da učestvuju. U kontekstu učionice, na primer, ovo može uključivati deljenje mišljenja, izražavanje zabrinutosti, postavljanje pitanja ili preuzimanje uloga vođa grupe u vežbama grupnog učenja.

Društveno ili rodno odgovorno: To znači da se, kao princip dizajna, uzimaju u obzir različiti resursi, uloge, očekivanja, izazovi, potrebe i situacije muškaraca i

žena. U učionici, ovo utiče na dizajn i sadržaja i pedagoškog pristupa.

Društveno ili rodno raznoliko: Ovo znači zastupljenost svih rodova/polova. Različitost se često povezuje sa uključenošću, ali to su dva veoma različita koncepta. Dok različitost znači zastupljenost muškaraca i žena, ona ne govori automatski o nejednakoj moći, uticaju ili statusu koji obično služi jednom rodu/polu u odsustvu inkluzije.

Svrha ovih smernica

Čvrsti dokazi pokazuju da će raznolikost dovesti do prosperitetnijeg i inovativnijeg okruženja za učenje. Uz rastuću globalizaciju današnje ekonomije, postizanje raznolikosti na radnom mestu predstavlja pametan potez. Isto je i na nivou zemalja, kao i u grupi pružalaca usluga. Raznolikost i produktivnost idu ruku pod ruku. Istraživanja su pokazala da diversifikacija vašeg tima može povećati produktivnost za 35%. Veća je verovatnoća da će raznovrsna radna snaga razumeti potrebe vaših klijenata i razviti ideje kako da iste ispuni. Raznolikost na radnom mestu će takođe povećati moral zaposlenih i usaditi želju da budu efikasniji i da rade efikasnije. Ovo će značajno povećati produktivnost vašeg poslovanja.



Pre nego što smo pripremili ove smernice , realizovali smo istraživanje:

Zašto tržište rada ne funkcioniše za sve na Kosovu kao i kratak dokument o tome kako da izgradimo tržište rada da funkcioniše za sve uz praktične predloge za projekte i nevladine organizacije , a jedan od takvih predloga je bio da postoji mnogo prostora za poboljšane usluge kako bi bolje odgovarale ženama i nevećinskim zajednicama. Međutim, postoji dovoljna potražnja za uslugama kako bi se nagradili naporima kompanija koja donose inovacije na tržište. Iako je ova napomena prvobitno razvijena za korišćenje pružalaca neformalne obuke u kontekstu Kosova, smernice mogu biti široko primenljive na slična okruženja poslovne obuke. Ovo uputstvo je dizajnirano da dopuni literaturu koja je već objavljena na ovu temu.

Društveno inkluzivna i rodno odgovorna obuka je ključna da se osigura da naporima na izgradnji kapaciteta u bilo kojoj zajednici ili grupi imaju potencijal da podjednako koriste svim članovima te grupe. Dokazi sugerišu da veća rodna raznolikost i društvena uključenost mogu pomoći u postizanju dalekosežnih dobitaka u inovacijama, efikasnosti, zadovoljstvu i tako dalje. Društveno inkluzivna i rodno odgovorna obuka takođe pomaže u slanju snažnog signala sledećoj generaciji obezbeđujući jake uzore muškaraca i žena i različitih etničkih zajednica koje rade i uče zajedno.

Šta su društveno inkluzivne i rodno odgovorne metode obuke

Društveno inkluzivna i rodno odgovorna obuka obuhvata nastavne metode i materijale koji uzimaju u obzir specifične potrebe učenja kod žena i muškaraca. Takođe uključuje različite etničke zajednice i gde se one mogu razlikovati—kako rodna i društvena dinamika, uloge i očekivanja mogu uticati na iskustvo učenja.

To je pre svega u vezi sa tima šta se uči, ko se obučava, ko izvodi nastavu/predavanja, kako, gde i kada se obrazovanje odvija i kako se učenje dešava. Društveno inkluzivna i rodno odgovorna obuka prevazilazi uprošćeni pogled na to ko je prisutan u učionici, mestu za obuku ili virtuelnoj platformi za učenje – da bi se umesto toga dublje sagledalo da svi učesnici imaju jednake mogućnosti da aktivno učestvuju i imaju koristi od iste.


























Šta ove smernice obuhvataju - Ove smernice nude predloge za pružaoce obuke (PO) pre, tokom i posle obuke. PO mogu odlučiti da koriste neke ili sve preporuke. Unutar tabele, pre početka obuke, postoje kritična razmatranja za planiranje i šta treba uzeti u obzir prilikom dizajniranja socijalno inkluzivnih i rodno odgovornih materijala za obuku. Tokom obuke, predložili smo osnovne veštine za socijalno inkluzivnu i rodno odgovornu nastavu i kako da se olakša društveno inkluzivna i rodno osetljiva interakcija u učionici. Na kraju, ali ne i najmanje važno, predložili smo podršku u posredovanju prilikom zaposlenja ili transferu znanja obuke, sertifikacije i evaluacije učenja nakon obuke.





	<p>Procena potreba za obukom i kontakt sa učesnicima</p> 	<p>Lokalne nevladine organizacije koje vode ciljane (na primer, grupe žena) mogu biti u stanju da identifikuju potencijalne učesnike i pruže korisne informacije o njihovoj prošlosti o lokalnim normama i dinamici. Ključno je i lakše početi sa onima kod kojih je prisutna volja: mladim ženama i muškarcima koji žele da se poboljšaju.</p> <p>Prilika da se potvrdi da li je obuka najprikladnija mera izgradnje kapaciteta za ciljnu grupu.</p> <p>Prikupite podatke koji će osvetliti rodne potrebe učesnika i logističke izbore koje treba uzeti u obzir (virtuelno naspram lično, raspored, format, lokacija, pristup tehnologiji (ako je virtuelno), trajanje i tako dalje)</p> <p>Počnite sa onim učesnicima koji su voljni da učestvuju.</p> <p>Marketing obuke treba da razmotri kako se može dopreti do ciljne grupe. Da li preko društvenih ili tradicionalnih medija ili usmeno? Da li nosilac obuke direktno pokuša da dođe do grupe, ili da se to desi preko treće strane, kao što je pomenuta NVO, angažovana lica iz ciljne grupe itd.</p>
<p>Pre obuke</p> 	<p>Najbitnije stvari koje treba uzeti u obzir prilikom planiranja</p> 	<p>Lokalni, nacionalni i međunarodni uslovi tržišta. Pristupite pravnom okviru da biste razumeli sva ograničenja koja se postavljaju ciljanim grupama i strani potražnje iz privatnog sektora, što može uključivati lokalna ili međunarodna tržišta.</p> <p>Jezik. Da li je vaša obuka dostupna samo na jednom jeziku ili se lako može prilagoditi drugim jezicima? Da li imate mogućnost da angažujete trenera iz vaše ciljne grupe, ili trener koji je već angažovan govori dovoljno tečno jezik koji je razumljiv za ovu ciljnu grupu? SQI CPTI ENG</p> <p>Metodologija. Svaka osoba može imati različite sposobnosti učenja i prethodno znanje. Uključivanje različitih stilova učenja, kao što su vizuelni, zvučni ili kinestetički, može pomoći većem broju ljudi da imaju druge mogućnosti da nauče i teoriju i praksu.</p> <p>Postojeće veštine, oprema i podrška za dalje učenje. Svaka osoba ima različita znanja, životno iskustvo i obaveze, a da svaki učesnik ima specifičan pristup opremi kao što je laptop, telefon ili internet kod kuće ne treba pretpostavljati već potvrditi ili imati spremnu alternativu. </p> <p>Vreme i lokacija. Razmislite da li vreme kada je zakazano dozvoljava učesnicima da budu tamo. Da li je predložena lokacija lako dostupna i poznata učesnicima? </p> <p>Ciljevi u vezi učešća (na primer, mešoviti ili samo žene). Ponekad je bolje imati blizak i jednak procenat žena i muškaraca. Ipak, ponekad obuhvatanje, na primer, samo žena u grupi može doneti pozitivan uticaj i energiju za aktivno učešće. </p> <p>Treneri koji dolaze iz različitih lokalnih, rodnih ili etničkih zajednica . Angažovanje ženskog trenera ili predavača iz ciljanih etničkih grupa može značajno uticati na prednost. Naše istraživanje pokazuje da je veća verovatnoća da će određene grupe pohađati obuku ako znaju da postoji zaposlena osoba iz njihovog etničkog ili socijalnog porekla. Imati muške i ženske trenere različitih nacionalnosti na istoj obuci takođe može biti pogodno za aktivno učešće, jer bi učesnici imali priliku da vide uzore na licu mesta. </p>

		<p>Rodne i društvene norme i uloge. Razmotrite da li druge dužnosti mogu uticati na učešće u obuci (u slučaju žena, to može biti briga o deci ili kućni poslovi, u slučaju različitih etničkih grupa, to može biti pristup prevozu i lokaciji, pa samim tim šta se može učiniti da se ova pitanja reše? Tako bi na primer jedno od bitnih mogućih rešenja za žene ili roditelje bilo kada bi postojala interna briga o deci (u okviru prostorija za obuku) tokom obuke. </p> <p>Pismenost. Ne radi se samo o čitanju i pisanju; čak i to treba dovesti u pitanje. Šta je sa digitalnom pismenošću, na primer? Prema dostupnim dokazima na Kosovu, neke grupe mogu biti veoma upoznate sa onlajn alatima, dok druge nisu. </p> <p>Blži rad sa zajednicama. Razmislite o organizovanju informativnih sesija posebno za ciljne grupe. Identifikujte i radite sa ženama, mrežama u zajednici ili nevladinim organizacijama kako biste pomogli u informisanju učesnika o obuci. Ako je moguće, razgovarajte sa liderima zajednice kako biste osigurali bezbedan prostor sa podrškom za sve. </p>
	<p>Šta treba uzeti u obzir pri izradi materijala za obuku</p> 	<p>Detaljno istraživanje za razumevanje prioriteta, perspektiva, izazova, dosadašnjeg napretka i oblasti u kojima treba poboljšati veštine. </p> <p>Bolje razumevanje postojećeg znanja, nivoa poverenja i potreba među ciljnom grupom. </p> <p>Dizajn materijala i isporuke treba da imaju za cilj da budu fleksibilni kako bi se prilagodili zahtevima učesnika i sa njihovim vremenom. U isto vreme, treba da budete svesni da nećete moći da zadovoljite sve. </p> <p>Postavite sebi pitanja kao što su koliko je žena i muškaraca prikazano u tekstu i slikama, uključujući i materijal za obuku, kada i kako se pojavljuju različiti likovi, u koje aktivnosti zajednice je svaka osoba uključena i da li je na jeziku(jezicima) koji će učesnici razumeti. Da li je u lako dostupnom formatu? Da li nastavni materijal ima za cilj da izgradi samopouzdanje, liderstvo i sličan samorazvoj? </p> <p>Ne samo da nastoje da uklone izvore pristrasnosti prema ženama ili socijalno isključenim, već i da izazovu negativne stereotipe o muškarcima. </p>
	<p>Ključne veštine za obuku/instrukcije</p> 	<p>Podjednako vrednujte sposobnost učenja svih učesnika.</p> <p>Prihvatajte različite perspektive i proživljena iskustva.</p> <p>Budite spremni da reagujete oprezno ako učesnici pokažu neprijateljske ili pristrasne stavove prema drugim učesnicima.</p> <p>Traženje karakteristika ili ponašanja ukorenjenih u društvenim normama koje mogu da ometaju učenje i učinak (stidljivost, nedostatak samopouzdanja, arogancija, dominacija, strah od govora itd.)</p> <p>Stvorite prilike za timski rad, čak i ako je u virtuelnom okruženju.</p>

<p>Tokom obuke</p> 	<p>Omogućiti interakciju u učionici</p> 	<p>Rešavanje sukoba. Iako se to retko dešava, treneri moraju ostati mirni u slučaju bilo kakvog sukoba, provokacije ili negativne emocije. Ovo bi trebalo da uključuje aktivno i refleksivno slušanje i smireno razgovaranje sa učesnicima ili osobama odgovornim za njih u pravo vreme i na pravom mestu.</p>
		<p>Omogućite jednak pristup svim učesnicima da odgovore na pitanja.</p>
		<p>Ostavite dovoljno vremena učesnicima da odgovore na pitanja – imajte na umu da neki od njih mogu biti stidljivi ili dase plaše da se izraze ili jave za reč.</p>
		<p>Ohrabrite ih da govore, posebno one koji to ne čine često.</p>
		<p>Osigurajte da radne grupe budu mešovite (žene i muškarci ili učesnici iz različitih etničkih grupa). Uverite se da svi imaju priliku da vode diskusiju.</p>
		<p>Podstaknite sve da predstave rad ili temu tokom trajanja obuke.</p>
<p>Nakon obuke</p> 	<p>Podržavanje posredovanje ili transfer prilikom zaposlenja</p> 	<p>Koja je sposobnost svakog učesnika da primeni materijal i veštine stečene tokom obuke u svom radnom ili poslovnom okruženju?</p>
		<p>Koje su prateće to jest naknadne aktivnosti? Da li je ovo deo opsežnijeg paketa obuke, tako da možete da povežete učesnike sa kompanijama ili mrežama gde bi imali koristi?</p>
		<p>Prema dokazima, iako kompanije daju prednost znanju, a ne sertifikaciji, mladi ljudi su spremniji da pohađaju obuku ako je obuka na neki način priznata (međunarodno sertifikovana ili akreditovana).</p>
		<p>Kako možete poboljšati svoju obuku u budućnosti? Da li je obuka pomogla da se poboljša život učesnika i kako? Evalucija može uključivati ankete, testove i upitnike o samopercepciji.</p>
		<p>Ne zaboravite, ako je moguće, da razdvojite podatke o rodnoj i pripadnosti manjinskim zajednicama. Dobro je znati koliko je vaša obuka uticala na ljude i koliko je vaša ciljna grupa raznolika.</p>
	<p>Evalucija učenja</p> 