

Udhëzimet e trajnimit për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore

për ofruesit e trajnimit jo-formal që shënjestrojnë të rinjtë (përfshirë femrat, serbët dhe komunitetet serbfolëse, romët, ashkalitë, egjiptianët dhe komunitetet tjera, apo grupet tjera specifike) në Kosovë

Përpilimi dhe publikimi i këtij dokumenti mbështetet nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) përmes projektit Rritja e Punësimit për të Rinj (EYE), që implementohet nga Helvetas dhe MDA.

Përgatitur nga: **Vladimir Zhivkoviq,**
Këshilltar për zhvillim gjithëpërfshirës, projekti EYE



Përmbajtja

Përkufizimi i termave kryesore	3
Qëllimi i udhëzimeve	4
Cilat janë metodat e trajnimit për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore	5
Para trajnimit	6
Vlerësimi i nevojave të trajnimit dhe përfshirja e pjesëmarrësve	6
Elementet kryesore që duhet të merren parasysh gjatë planifikimit	6
Çfarë duhet të merret parasysh gjatë hartimit të materialeve trajnuese	7
Gjatë trajnimit	7
Shkathtësitë kryesore për instrukcionet/udhëzimet	7
Fasilitimi i ndërveprimit në klasën mësimore	8
Pas trajnimit	8
Mbështetja e ndërmjetësimit për punësim ose transferimit	8
Certifikimi	8
Vlerësimi i të mësuarit	8

Përkufizimi i termave kryesore

Përkatësia gjinore: Përkatësia gjinore i referohet pritshmërive sociale, kulturore dhe të qëndrimeve,tributeve dhe normave që lidhen me të qenit mashkull apo femër.

Përgjashtimi social: Procesi gjatë së cilit individët ose njerëzit bllokohen në mënyrë sistematike ose u mohohet qasja e plotë ndaj të drejtave, mundësive dhe burimeve të ndryshme që janë në dispozicion të anëtarëve të një grupi tjetër, e të cilat janë themelore për integrimin social dhe respektimin e të drejtave të njeriut brenda atij grupi të caktuar – për shembull, punësimi.

Normat sociale apo gjinore: Janë standardet dhe pritshmëritë me të cilat femrat dhe meshkujt në përgjithësi përputhen brenda një sfoere që përcakton shoqërinë, kulturën ose komunitetin gjatë një periudhe të caktuar kohore. Nëse integrohen herët në jetë, normat sociale ose gjinore mund të krijojnë një cikël jetësor të socializimit dhe të stereotipeve.

Neutraliteti social ose gjinor: Përshkruan situatën kur asnjë politikë, gjuhë, institucion social apo instancë (përfshirë strukturën sociale, rolin gjinor ose indentitetin gjinor) nuk i dallon rolet në bazë të seksit apo gjinisë së personit. Para se gjithash, termi nënkupton që diçka nuk lidhet vetëm me femrat apo meshkujt.



Përfshirja sociale dhe gjinore: Kjo nënkupton jo vetëm përfaqësimin e drejtë të meshkujve dhe femrave, por edhe inkurajimin e tyre që të marrin pjesë në mënyrë të barabartë. Në kontekstin e klasës mesimore, për shembull, kjo mund të përfshijë shkëmbimin e mendimeve, ngritjen e shqetësimeve, shtruarjen e pyetjeve ose pranimin e roleve si udhëheqës të grupit në ushtrimet e mësimit grupor.

Përgjegjësia sociale ose gjinore: Kjo do të thotë që, si parim i planifikimit, merren në konsideratë burimet, rolet, pritshmëritë, sfidat, nevojat dhe situatat e ndry-

-shme të meshkujve dhe femrave. Në klasën mesimore, kjo ndikon në hartimin e përmbajtjes dhe të qasjes pedagogjike.

Diversiteti social apo gjinor: Kjo nënkupton përfaqësimin e të gjitha gjinive. Diversiteti shpesh ndërlihdet me përfshirjen, por këto të dyja janë koncepte shumë të ndryshme. Përderisa diversiteti nënkupton përfaqësimin e meshkujve dhe femrave, ky koncept nuk paraqet në mënyrë automatike pushtetin, ndikimin apo statusin e pabarabartë që zakonisht i shërben vetëm një gjinie, për shkak të mungesës së përfshirjes.

Qëllimi i udhëzimeve

Provat e qëndrueshme tregojnë se diversiteti do të shpiej deri tek mjedisi më i suksesshëm dhe inovativ i të mësuarit. Me zgjerimin e globalizimit të ekonomisë së sotme, arritja e diversitetit në vendin e punës është një veprim i qëlluar. E njëjta gjë vlen edhe në nivel të shteteve, si dhe në atë të grupit të ofruesve të shërbimeve. Diversiteti dhe produktiviteti janë të lidhura ngusht me njëri-tjetrin. Hulumtimi ka nxjerr në pah se diversifikimi i ekipit tuaj mund ta shtojë produktivitetin për 35%. Një fuqi e shumëllojshme punëtore ka më tepër gjasa t'i kuptojë nevojat e klientëve tuaj dhe të zhvillojë ide për t'i realizuar ato. Diversiteti në vendin e punës do të mundësojë rritjen e moralit të punonjësve dhe ngulitë dëshirën që ata të jenë më efektiv dhe të punojnë në mënyrë më efikase. Kjo do ta shtojë dukshëm produktivitetin e biznesit tuaj.



Para se t'i hartojmë këto udhëzime, kemi zhvilluar hulumtimet si :

Pse sistemi i tregut të punës në Kosovë nuk funksionon për të gjithë si dhe një dokument përmbledhës rreth mënyrës se si të krijohet një sistem i tillë ashtu që të funksionojë për të gjithë, duke përfshirë sugjerimet praktike për projektet dhe OJQ-të. Gjetjet kryesore kanë përfshirë tre kategori , ku njëra prej tyre vë në dukje se ekziston hapësirë e konsiderueshme për avancimin e shërbimeve për t'iu përshtatur më mirë femrave dhe komuniteteve jo-shumicë. Megjithatë, ka kërkesa të mjaftueshme nga shërbimet që të shpërblejnë orvatjet e bizneseve të cilat sjellin risi në treg. Megjithëse ky koncept fillimisht është përpiluar për përdorim nga ana e ofruesve të trajnimit jo-formal në kontekst të Kosovës, udhëzimet mund të aplikohen në mënyrë gjithëpërfshirëse në fushat e trajnimeve të ngjashme. Ky udhëzues është hartuar për ta plotësuar literaturën që tashmë është publikuar rreth kësaj teme.

Trajnimi për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore është thelbësor për të siguruar që përpjekjet për ngritjen e kapaciteteve të secilit komunitet apo grup të caktuar të kenë potencialin që të gjithë pjesëtarët e tyre të përfitojnë në mënyrë të barabartë. Dëshmitë vënë në dukje se diversiteti më i madh në aspektin gjinor dhe të përfshirjes sociale mund të ndihmojë në arritjen e përfitimeve gjithëpërfshirëse në inovacion, efikasitet, kënaqshmëri, etj. Trajnimi për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore ndihmon gjithashtu në përcimin e një sinjali të fuqishëm për brezin e ardhshëm duke ofruar shembuj efektiv të veprimeve të meshkujve dhe femrave, si dhe të komuniteteve të ndryshme etnike që punojnë dhe mësojnë së bashku.

Cilat janë metodat e trajnimit për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore

Trajnimi për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore përmbledh metodat dhe materialet mësimore të cilat shqyrtojnë nevojat specifike të mësimnxënies për pjesëmarrësit femra dhe meshkuj. Ky trajnim gjithashtu përfshinë grupet e ndryshme etnike dhe dallimet që mund të ekzistojnë ndërmjet tyre – në ç’mënyrë dinamikat gjinore dhe sociale, rolet dhe pritshmëritë mund të ndikojnë në një përvojën e mësimnxënies.

Kjo ka të bëjë me atë se çfarë mësohet, kush trajnohet, kush është duke e ofruar mësimdhënien, në ç’mënyrë, në ç’vend dhe kur realizohet mësimi, si dhe në ç’mënyrë zhvillohet mësimdhënia. Trajnimi për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore tejkalon pikëpamjen e thjeshtësuar të çështjes së kush është i pranishëm në klasën mësimore, në vendin e trajnimit apo platformën virtuale të mësimnxënies – duke konsideruar në mënyrë thelbësore garancinë që të gjithë pjesëmarrësit të kenë mundësi të barabartë për të marrë pjesë dhe përfituar.



























Çfarë përmbledhin këto udhëzime - Këto udhëzime ofrojnë këshilla për ofruesit e trajnimit (OT-të) para, gjatë dhe pas zhvillimit të trajnimit. OT-të mund të vendosin t'i aplikojnë të gjitha rekomandimet ose vetëm disa prej tyre. Në kuadër të tabelës, para fillimit të trajnimit, ekzistojnë disa elemente kritike në lidhje me planifikimin dhe me faktin se çfarë duhet të merret parasysh gjatë përpilimit të materialeve të trajnimit për përfshirjen sociale dhe përgjegjësinë gjinore. Gjatë trajnimit, kemi sugjeruar shkathtësitë thelbësore për udhëzimet e përfshirjes sociale dhe përgjegjësisë gjinore dhe mënyrën se si të fasilitohen ndërveprimet e përfshirjes sociale dhe përgjegjësisë gjinore në klasën mësimore. E fundit por shumë e rëndësishme, kemi sugjeruar mbështetjen e ndërmjetësimit për punësim ose transferimin e njohurive të përvetësuara në trajnim, certifikimin dhe vlerësimin e mësimnxënies pas trajnimit.





	<p>Vlerësimi i nevojave të trajnimit dhe përfshirja e pjesëmarrësve</p> 	<p>OJQ-të vendore që udhëhiqen nga grupet e shënjestruara (për shembull, grupet e femrave) mund të arrijnë të identifikojnë pjesëmarrësit e mundshëm dhe të ofrojnë informacione të dobishme në lidhje me sfondin e tyre të normave dhe dinamikave vendore. Është thelbësore dhe gjithashtu më e lehtë të fillohet me ata tek të cilët ekziston vullneti: të rinjtë që dëshirojnë të avancohen.</p> <p>Mundësia për të konfirmuar nëse trajnimi është masa më e përshtatshme për ngritjen e kapaciteteve për grupin e shënjestruar.</p> <p>Grumbullimi i të dhënave që do të nxjerrin në pah nevojat gjinore të pjesëmarrësve dhe zgjedhjet logjistike të cilat duhet të merren parasysh (virtuale kundrejt në mënyrë personale, agjenda, formati, vendndodhja, qasja në teknologji (nëse virtuale), kohëzgjatja, etj.)</p> <p>Filloni me pjesëmarrësit që janë të gatshëm të marrin pjesë.</p> <p>Promovimi i trajnimit duhet të marrë në konsideratë mënyrën se si mund të arrihet qasja tek grupi i shënjestruar. A do të realizohet kjo përmes mediave sociale ose tradicionale apo referencave të individëve? A duhet ofruesi i trajnimit t'iu qaset grupit në mënyrë të drejtpërdrejtë apo kjo duhet të realizohet përmes një pale të tretë, sikurse OJQ-ja e cekur, personat e angazhuar nga grupi i shënjestruar, etj.</p>
<p>Para trajnimit</p> 	<p>Elementet kryesore që duhet të merren parasysh gjatë planifikimit</p> 	<p>Kushtet lokale, kombëtare dhe ndërkombëtare të tregut. Access the legal framework to understand any constraints posed to targeted groups and the demand side from the private sector, which may include local or international markets.</p> <p>Language. A është trajnimi juaj i disponueshëm vetëm në një gjuhë, apo mund të përshtatet lehtë edhe me ndonjë gjuhë tjetër? A keni mundësi ta angazhoni trajnerin nga grupi juaj i shënjestruar apo trajneri që tashmë është i angazhuar flet rrjedhshëm në mënyrë të mjaftueshme në gjuhën që është e kuptueshme për grupin e shënjestruar? SQI CPTI ENG</p> <p>Metodologjia. Secili person mund të posedojë shkathtësi të ndryshme të mësimnxënies dhe njohuri të mëparshme. Përfshirja e stileve të ndryshme të mësimnxënies, siç është mësimi vizual, dëgjimor ose kinestetik, mund t'u ndihmojë shumë njerëzve të kenë mundësi të tjera për të mësuar teorinë dhe praktikën.</p> <p>Shkathtësitë ekzistuese, pajisjet dhe mbështetja për mësimnxënien e mëtejshme. Fakti se secili person posedon njohuri, përvojë jetësore dhe detyrime të ndryshme, si dhe që çdo pjesëmarrës ka qasje specifike ndaj pajisjeve, siç janë kompjuterët portativë, telefoni ose interneti në shtëpi, nuk duhet të supozohet, por kjo duhet të vërtetohet ose të ketë një alternativë të gatshme.</p> <p>Periudha kohore dhe vendndodhja. Merreni parasysh nëse koha kur është planifikuar trajnimi ua mundëson pjesëmarrësve të jenë aty. A është vendndodhja lehtësisht e qasshme dhe e njohur për pjesëmarrësit? </p> <p>Objektivat e pjesëmarrjes (për shembull, trajnim i kombinuar apo vetëm femrat). Ndonjëherë është më mirë të kemi një përqindje të përafërt apo të barabartë të femrave dhe meshkujve. Megjithatë, ndonjëherë përfshirja vetëm e femrave në grup mund të sjellë ndikim pozitiv dhe energji për pjesëmarrje aktive. </p> <p>Trajnerët që vijnë nga komunitetet e ndryshme lokale, gjinore dhe etnike. Angazhimi i trajneres femër ose ndonjë trajneri nga grupet e shënjestruara etnike mund të ketë ndikim të konsiderueshëm në avantazh. Hulumtimi ynë tregon se grupet e caktuara kanë më shumë gjasa të marrin pjesë në trajnim nëse mësojnë se aty është i punësuar personi nga përkatësia e tyre etnike apo sociale. Angazhimi i trajnerëve meshkuj dhe femra nga grupet e ndryshme etnike në të njëjtin trajnim mund të jetë i përshtatshëm gjithashtu për pjesëmarrje aktive, pasi që pjesëmarrësit do ta kishin mundësinë t'i shohin shembujt e veprimeve aty për aty. </p>

		<p>Normat dhe rolet gjinore dhe sociale. Merrni parasysh nëse detyrat tjera mund të kenë ndikim ndaj pjesëmarrjes në trajnim (në rastin e femrave, mund të jetë përkujdesja e fëmijëve ose punët e shtëpisë, në rastin e grupeve të ndryshme etnike, mund të jetë qasja në transport ose vendndodhje), pra, çfarë mund të bëhet për t'i zgjidhur këto çështje? Një shembull i zgjidhjes së mundshme për femrat ose prindërit mund të jetë nëse gjatë seancës së trajnimit është në dispozicion përkujdesi i fëmijëve brenda hapësirës trajnuese. </p>
	<p>Çfarë duhet të merret parasysh gjatë hartimit të materialeve trajnuese</p> 	<p>Njohuritë për shkrim-lexim Nuk bëhet fjalë vetëm për leximin dhe shkrimin, megjithëse edhe kjo duhet të diskutohet. Por, si qëndron çështja me njohuritë digjitale, për shembull? Sipas evidencës së disponueshme në Kosovë, disa grupe mund kenë njohuri të konsiderueshme për veglat online, teksa grupet tjera nuk kanë. </p> <p>Bashkëpunimi i ngushtë me komunitetet. Merrni në konsideratë organizimin e seancave informative veçanërisht për grupet e shënjestruara. Identifikoni dhe bashkëpunoni me femrat, rrjetet në komunitet dhe OJQ-të për t'u ndihmuar pjesëmarrësve në lidhje me ofrimin e informatave për trajnim. Nëse është e mundur, bisedoni me udhëheqësit e komunitetit për të siguruar një hapësirë të sigurt ku ofrohet mbështetje për të gjithë. </p> <p>Hulumtimi i detajuar për të kuptuar prioritetet, perspektivat, sfidat, progresin e deritanishëm dhe fushat ku duhet të avancohen shkathtësitë. </p> <p>Perceptimi më i mirë ndaj njohurive ekzistuese, nivelit të besueshmërisë dhe nevojave midis grupit të shënjestruar. </p> <p>Hartimi i materialit dhe ofrimi i tyre duhet të ketë për qëllim që të jenë fleksibil për t'u përshtatur me kërkesat e pjesëmarrësve edhe me kohën e tyre. Njëkohësisht, duhet të jeni të vetëdijshëm se nuk mund t'i kënaqni të gjithë. </p> <p>Shtrojani vetes pyetjet, të tilla si: sa janë përshkruar dhe shfaqur femrat dhe meshkujt në tekst dhe imazhe, përfshirë materialin trajnues, kur dhe në ç'mënyrë paraqiten karakteret e ndryshëm, në cilin aktivitet të komunitetit është i angazhuar secili person, si dhe nëse materialet janë në gjuhë(t) që pjesëmarrësit do ta kuptojnë. A është formati lehtësisht i qashtëm për ta? A ka për qëllim materiali trajnues të krijojë besueshmëri, lidhshëm dhe vetë-zhvillim të ngjashëm? </p> <p>Duhet të përpiqeni jo vetëm që t'i mënjanoni burimet e njëanshmërisë kundër femrave apo grupeve të rrezikuara por gjithashtu edhe t'i sfidoni stereotipet negative për meshkujt. </p>
	<p>Essential Skills for Instruction</p> 	<p>Vlerësoni në mënyrë të barabartë aftësitë e të mësuarit të të gjithë pjesëmarrësve.</p> <p>Pranojini perspektivat e ndryshme dhe përvojat e përjetuara.</p> <p>Bëhuni të gatshëm të reagoni me maturi nëse pjesëmarrësit demonstrjnë qëndrime armiqësore ose të njëanshme ndaj pjesëmarrësve të tjerë.</p> <p>Hulumtoni për karakteristikat ose qëndrimet/mënyrat e të sjellurit që janë të rrënjosura në normat sociale, e të cilat mund ta pengojnë ose kufizojnë mësimnxënien dhe performancën (druajtja, mungesa e vetëbesimit, arroganca, dominimi, frika nga të folurit, etj)</p> <p>Krijoni mundësitë për punën ekipore, edhe nëse kjo zhvillohet në një mjedis virtual.</p>

<p>Gjatë trajnimit</p> 		<p>Zgjidhja e konflikteve. Megjithëse kjo rrallë herë ndodhë, trajnerët duhet të qëndrojnë të qetë në rast të ndonjë konflikti, provokimi apo emocioni negativ. Kjo duhet të përfshijë dëgjimin aktiv dhe reflektues si dhe bisedën në mënyrë të qetë me pjesëmarrësit ose personat përgjegjës në kohën dhe vendin e duhur.</p>
	<p>Fasilitimi i ndërveprimit në klasën mësimore</p> 	<p>Ofroni qasje të barabartë për të gjithë pjesëmarrësit për t'iu përgjigjur pyetjeve.</p>
		<p>Jepini kohë të gjithë pjesëmarrësve që t'u përgjigjen pyetjeve – mos harroni se disa prej tyre mund të druhen ose frikësohen për t'u shprehur.</p>
		<p>Inkurajoni ata të flasin hapur, sidomos ata që nuk flasin shpesh.</p>
		<p>Sigurohuni që grupet punuese të jenë të kombinuara (femrat dhe meshkujt ose pjesëmarrësit nga grupet e ndryshme etnike). Sigurohuni që çdonjëri të ketë mundësinë për ta udhëhequr diskutimin.</p>
		<p>Inkurajoni të gjithë që ta prezantojnë punimin ose temën në klasën mësimore.</p>
<p>Aplikoni edhe karakteret e meshkujve edhe të femrave, si dhe karakteret në përputhje me sfondin e pjesëmarrësve, por jo në mënyrë stereotipike (për shembull, shmangni karakterin rom i cili duhet të jetë këngëtar ose pastrues, që femra të jetë amvise, etj., vetëm nëse shembulli merret për t'i ndihmuar atyre t'i kuptojnë stereotipet).</p>		
<p>Pas trajnimit</p> 	<p>Përshtatani përvojat mësimore me nevojat specifike të individëve ose grupeve.</p>	
	<p>Përdorni rëndësinë e shembujve të veprimeve. Për shembull, ftoni në klasë si folës të ftuar femrat dhe meshkujt nga bizneset e ndryshme në grupin trajnues të pjesëmarrësve.</p>	
	<p>Mbështetja e ndërmjetësimit për punësim ose transferimit</p> 	<p>Cila është aftësia e secilit pjesëmarrës për t'i zbatuar materialet dhe shkathtësitë e përvetësuar gjatë trajnimit në vendin e tyre të punës ose në mjedis të biznesit?</p> <p>Cilat janë veprimet pasuese? A është kjo pjesë e pakos gjithëpërfshirëse të trajnimit, pra, a mund t'i ndërlihdni pjesëmarrësit me bizneset apo rrejetet nga të cilat ata do të përfitonin?</p>
<p>Certifikimi</p> 	<p>Sipas evidencave, megjithëse bizneset i japin më shumë përparësi njohurive sesa certifikimit, të rinjtë janë më të gatshëm të marrin pjesë në trajnime nëse trajnimi në një farë mënyre është i njohur (i certifikuar ose akredituar ndërkombëtarisht).</p>	
<p>Vlerësimi i të mësuarit</p> 	<p>Si mund ta përmirësoni trajnimin tuaj në të ardhmen? A ka ndihmuar trajnimi që ta përmirësojë jetën e pjesëmarrësve dhe në ç'mënyrë? Vlerësimi mund të përmbledh anketat, testet dhe pyetësorët për vetë-perceptim.</p> <p>Mos harroni, nëse është e mundur, që t'i zbertheni të dhënat në bazë të përkatësisë gjinore dhe pakicave të përfshira në trajnim. Është mirë të dini se sa ka ndikuar trajnimi juaj tek njerëzit dhe sa ka qenë i larmishëm grupi juaj i shënjestruar.</p>	