



Twinning project KS 08 IB

EU-LER „Legal Education System Reform“

An EU funded project managed by the European Commission Liaison Office to Kosovo

Component B “Support to the Law Faculty”

UDHËZIME PËR HARTIMIN E KURRIKULUMIT ME PERSPEKTIVË TË BARAZISË GJINORE

PËRMBAJTJA

1. PRAPAVIJA	5
1.1 Barazia gjinore – çka do të thotë?	5
1.2 A është ky problem ende relevant edhe sot?	5
1.3 Relevanca për fushën e arsimit	5
2. MJETI DIAGNOSTIK PËR IDENTIFIKIMIN E ASPEKTEVE GJINORE NË KURRIKULUM	7
2.1 Shpjegimi i faktorëve të qasjes	7
2.2 Faktori i suksesit: mungesa e njohjes dhe vlerësimi jo i barabartë	9
3. BARAZIA GJINORE NË PROCESIN E HARTIMIT TË KURRIKULUMIT: KATALOGU I ASPEKTEVE TË RËNDËSISHME	11
3.1 Definicioni i grupit në shënjestër, qasja	11
3.2 Definicioni i nevojave të të mësuarit, objektivave të të mësuarit dhe rezultateve të të mësuarit	12
3.3 Definicioni dhe përpilimi i përmbajtjes së të mësuarit	13
3.4 Përpilimi i materialeve mësimore	15
3.5 Metodatat mësimore	16
3.6 Format e organizimit	17
4. PROCEDURA – PËRMBLEDHJE E HAPAVE MË TË RËNDËSISHËM	18
5. SHTOJCË	19
5.1 Intervenimet e mundshme dhe masat konkrete në hartimin e kurrikulumit	19
5.2 Glosari	20
5.3 Materiale dhe referenca tjera	22

HARTIMI I KURRIKULUMIT ME PERSPEKTIVË TË BARAZISË GJINORE

Përfitimet dhe objektivat:

Pse kurrikulumit sipas barazisë gjinore? Përfitohet përmirësimi i mundësive të barabarta

Përveç barazisë...ku është qëllimi i kësaj?

- Zgjerohet mundësia për të ndjekur arsimin e lartë dhe si pasojë, pjesëmarrja në tregjet përkatëse të njohurisë dhe të punës
- Përmirësimi i konkurrencës përmes rritjes së numrit të qytetarëve me diploma të arsimit të lartë
- Shfrytëzimi i potencialit të plotë të talenteve të shoqërisë - si femra ashtu edhe meshkuj, kreativitetit dhe inovacionit
- Përmirësimi i cilësisë së rezultateve të hulumtimit shkencor dhe të mësuarit duke identifikuar dhe nxitur talentet pa paragjykime, si dhe duke përjashtuar kriteret që nuk lidhen me lëndën (p.sh animi kah njëra gjini)
- Promovimi i inovacionit përmes diversitetit (ju lutem shihni Shtojcat për një shpjegim dhe për informata për përfitimet që vijnë nga diversiteti).

Në këtë mënyrë përmirësimi efikas i mundësive të barabarta zgjeron potencialin e shoqërisë në përgjithësi në të ardhmen. Përveç kësaj, mundësitë e barabarta janë të domosdoshme në kuptim të respektimit të standardeve mbi-kombëtare. Veçanërisht në fushën e arsimit, masat e duhura shpesh lehtësojnë marrjen e fondeve ndërkombëtare.

Situata që duhet të parandalohet:

Kurrikulumet kanë potencial për të rritur pabarazinë e mundësive që ekziston në shoqëri, për të marrë parasysh një gjini më shumë sesa tjetrën, për të krijuar pabarazi mundësish për sukses, dhe madje për të forcuar stereotipat e roleve gjinore që tashmë ekzistojnë.

Si të parandalohet:

Duke zvogëluar në minimum pengesat në kurrikulum që shkaktohen nga gjinia (shih Glosarin e bashkangjitur) si mekanizëm social i veprimit:

- Duke siguruar që nevojat e studentëve – si të femrave ashtu edhe meshkujve – të merren në konsiderim në të gjitha nivelet e hartimit të kurrikulumit
- Duke siguruar që të gjithë studentët – si femra ashtu edhe meshkuj – të përfitojnë njëjtë nga përmbajtja e kurrikulumit
- Duke ofruar përmbajtje mësimore që shqyrton çështjet gjinore në mënyrë shkencore

Vetëm me një perspektivë të duhur, të bazuar në njohuritë paraprake, mund të identifikohen aspektet e rëndësishme për barazi gjinore.

Struktura e udhëzimeve

Në kapitujt që vijojnë, do të zhvillohet një mjet diagnostik që synon të marrë një qasje të ndjeshme ndaj çështjeve gjinore. Mëpastaj, shfrytëzimi i këtij mjeti do të testohet duke u bazuar në komponentët themelore të hartimit të kurrikulumit dhe mandej do të paraqitet një katalog i aspekteve të rëndësishme për shumë disiplina. Duke përdorur mjetin diagnostik, ky katalog mund të zhvillohet më tutje për të plotësuar specifikat e lëndëve, ato kulturore, regjionale ose të sistemit të arsimit.

Për të mundësuar një prezantim kompakt, fokusi është vendosur në aspektet e rëndësishme për pjesën praktike të punës në procesin e hartimit të kurrikulumit.

1. PRAPAVIJA

1.1 Barazia gjinore – çka do të thotë?

Kur është puna te standardet, dhe në një masë të madhe, te vetëdija sociale, konsiderohet si fakt që: askush nuk duhet të ndahet, diskriminohet ose të vendoset në pozitë disavantazhi në bazë të gjinisë së tij ose saj, ose prapavijës etnike, religjionit (...). Dhe prapë diskriminimi dhe ndarja shpesh vërehen në jetën e përditshme. Këtu nuk janë relevante në radhë të parë ndarjet e qëllimshme (“p.sh nuk punësojmë femra”). Shpesh, kushtet dhe mekanizmat që zvogëlojnë mundësitë e barabarta, pa qëllim të caktuar të askujt, ekzistojnë dhe shkaktojnë ndarje jo të barabartë të resurseve, mundësive për zhvillim dhe kontribut për femrat dhe meshkujt. Ato shpesh shkaktohen nga pozitat e ndryshme të personave të prekur nga njëra anë, dhe/ose përmes ndikimeve pak a shumë subtile të stereotipave gjinore nga ana tjetër.

Është qëllim i këtyre udhëzimeve që të nxisin një mënyrë të të menduarit që ndihmon të identifikohen këta mekanizma dhe të kufizohen efektet e tyre. Këto udhëzime kanë të bëjnë me të menduarit për kushtet kornizë, me marrjen parasysh të pikënisjeve të ndryshme dhe me identifikimin e mekanizmave që shkaktojnë ndarjet e pabaza.

1.2 A është ky problem ende relevant edhe sot?

100 vitet e fundit kanë parë një barazim të fuqishëm sa i përket të drejtave dhe detyrave të dy gjinive. Të drejtat e femrave (e drejta për votë, e drejta për pronë personale, legjislacioni i barazisë), mundësia për t’u arsimuar, pjesëmarrja në fuqi punëtore, i kanë arritur shpejt ato të meshkujve. Gjithashtu, sa i përket seksualitetit, bashkëjetesës dhe familjes, ka pasur ndryshime masive drejt përmirësimit të pozitës së femrave. Modelet e roleve që ekzistojnë për të dyja gjinitë kanë kaluar nëpër një ndryshim të fuqishëm sa i përket si përmbajtjes ashtu edhe ngurtësisë. Dhe prapë, mbeten dallime gjigante në mundësitë e barabarta që ekzistojnë deri më tash. Shembujt tipikë mund të jenë: përzgjedhja e përmbajtjes mësimore që është ndarëse për gjinitë, ndarja e qartë e tregut të punës në degë me pjesë mbiproporcionale të femrave ose meshkujve në tërë Evropën. Një fushë tjetër në të cilën modelet e vjetra janë çrregulluar pak, është ndarja e punëve të shtëpisë, ku një pjesë dominuese e punëve të shtëpisë që nuk paguhen, kujdesi për fëmijët dhe për të moshuarit i lihet femrave. Në tërësi mundësitë reale të barabarta ndodhen vetëm në disa faza dhe fusha të jetës.

1.3 Relevanca për fushën e arsimit

Fusha e arsimit preket tërthorazi nga të gjitha këto aspekte dhe në mënyrë të drejtpërdrejtë nga dy prej tyre. E para është shpërndarja jo e barabartë e meshkujve dhe femrave në fusha të ndryshme të studimit. Ky fenomen mund të vërehet në tërë Evropën, por sa është i përhapur dallon nga shteti në shtet. Përderisa në disa fusha shumica e studentëve janë femra, në disa tjera nuk mund të gjendet gati asnjë femër. Rasti i parë ndodh zakonisht në pedagogji dhe disiplina të ngjashme, kurse ky i fundit shfaqet masivisht në disiplinën në shkencë, inxhinieri, dhe teknologji dhe në një masë të vogël

në lëndët tjera. Prandaj, fusha e arsimit favorizon edhe tregun e punës të ndarë sipas gjinive dhe dallimin në paga.

Këshillë: Informata tjera (BE) mund të gjenden në http://kif.nbi.dkShe_Figures_2006.pdf dhe http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/0_integral/088EN.pdf (fq.49).

Aspekti i dytë i relevancës së drejtpërdrejtë për fushën e arsimit është që vetë përmbajtja e kurrikulave mund të ndihmojë të theksohet pabarazia e mundësive. Kjo mund të ndodhë:

- Kur pabarazitë ekzistuese nuk shqyrtohen kur janë të rëndësishme
- Kur pabarazitë ekzistuese transmetohen në mënyrë që forcon stereotipat dhe pabarazinë e mundësive (përmbajtje diskriminuese, ose meshkujt dhe femrat portretizohen sikur të mos kenë vlerë të barabartë)

Ky aspekt është i rëndësishëm edhe për lëndët në të cilat të dyja gjinitë janë përfaqësuar barabar (si te studentët ashtu edhe te personeli mësimdhënës).

2. MJETI DIAGNOSTIK PËR IDENTIFIKIMIN E ASPEKTEVE GJINORE NË KURRIKULUM

Ky kapitull paraqet një kornizë analitike që ndihmon të identifikohen pjesët e kurrikulumit në të cilat mund të përmirësohet barazia gjinore.

Mundësitë jo të barabarta ekzistojnë kur disa faktorë janë të shpërndarë në mënyrë jo të barabartë te grupet sociale, në rastin tonë te gjinitë e ndryshme. Dy dimensione të kësaj shpërndarjeje jo të barabartë funksionojnë së bashku, ana e qasjes dhe ana e suksesit.

Faktorët nga ana e qasjes lidhen me qasjen jo të barabartë të shpërndarjes së:

- Resurseve materiale
- Resurseve të paprekshme ose simbolike
- Mundësive për zhvillim dhe pjesëmarrje politike

Sot, qasjen nuk e kufizojnë më drejtpërdrejt “faktet e forta” të tilla si rregulloret ligjore, tash më shpesh ajo kufizohet tërthorazi përmes mungesës së ngritjes në punë, mos-inkurajimit dhe mos-stimulimit, përmes traditës dhe stereotipave. Këtu shtohet dimensiononi i dytë, që e bën të vështirë të thyhet shpërndarja jo e barabartë, si individualisht ashtu edhe në mënyrë grupore.

Faktorët nga ana e suksesit përbëhen nga:

Diskriminimi përmes mosnjohjes / mohimit dhe vlerësimit jo të barabartë të aktiviteteve dhe kontributeve të një grupi, ose në këtë rast, pjesëtarëve të një gjinie ose tjetre.

Qasja (ndarja jo e barabartë)	Suksesi (diskriminimi)
Resurset materiale	Mungesa e njohjes dhe vlerësimi jo i barabartë
Resurset simbolike	
Mundësitë për pjesëmarrje	

2.1 Shpjegimi i faktorëve të qasjes

- Resurset materiale

...si të ardhurat, mundësitë për fitim, prona, zakonisht femrat janë në pozitë jo të favorshme në këtë kuptim, në krahasim me meshkujt. Kjo ndër të tjera, shkaktohet nga ndarja tradicionale gjinore e punëve, që do të thotë që femrat punojnë në grupet profesionale që paguhen pak, dhe shpesh punojnë me orar të shkurtuar.

Pyetjet e rëndësishme për analizë sa i përket këtij faktori:

Në cilën fazë të zhvillimit të kurrikulumit përkatës mund të bëhet e dukshme dhe të shkaktojë ndarje të padëshiruar shpërndarja ekzistuese e ndryshme e resurseve materiale ndërmjet meshkujve dhe femrave?

- Resurset simbolike

Shumë fusha të jetës perceptohen se janë “të femrave” ose “të meshkujve”. Kjo, përveç tjerash, krijon nevojën për rrethana dhe momente speciale kur anëtarët e një gjinie kërkojnë të aktivizohen në një fushë që lidhet me gjininë tjetër. Në këtë rast, nuk mjafton që formalisht të jepet qasje në fushën përkatëse, por qasja duhet edhe të inkurajohet aktivisht. Në fushat më tradicionale një “transgresion” i tillë mund edhe të sanksionohet. Një situatë si kjo shpesh shkakton dallime serioze lidhur me përvojën e mëparshme në kuptimin më të gjerë (zakonet, pritjet, besimi në talent, kualifikimi, disponueshmëria e personave që shërbejnë si model dhe gjërat tjera). Për më tepër, modelet e sjelljes dhe fushat e aktivitetit që lidhen mentalisht me gjininë mashkullore konsiderohen si superiore ndaj atyre që lidhen me gjininë femërore. Këtu, modelet tradicionale të sjelljes dhe ndarja e punës, si dhe vlerësimet që lidhen me to, kanë si rezultat që meshkujt të kenë një lloj bonusi në dispozicion në nivelin e resurseve simbolike.

Pyetjet e rëndësishme për analizë sa i përket këtij faktori:

Në cilën fazë të zhvillimit të kurrikulumit përkatës mund të bëhet e dukshme dhe të shkaktojë ndarje të padëshiruar shpërndarja ekzistuese e ndryshme e resurseve simbolike ndërmjet meshkujve dhe femrave?

- Mundësitë për pjesëmarrje

Njerëzit marrin pjesë në formësimin e kushteve të kornizës sociale ose në proceset politike në nivele të ndryshme. Kjo varet më pak nga dëshira e tyre për të marrë pjesë, dhe më shumë nga afiliacioni i tyre ndaj disa grupeve sociale (grupet që janë themeluar për kohë më të gjatë kanë krijuar rregullat e lojës kundër grupeve që bashkohen më vonë dhe që përballen me rregullat e lojës që i kanë vendosur njerëzit tjerë), zakonet, gatishmëria dhe aftësia për të gjetur dikë që dëgjon dhe kupton dhe që e ngre zërin për interesat e tyre, etj.

Pyetjet e rëndësishme për analizë sa i përket këtij faktori:

Në cilën fazë të zhvillimit të kurrikulumit përkatës mund të bëhet e dukshme dhe të shkaktojë ndarje të padëshiruar shpërndarja ekzistuese e ndryshme e mundësive për pjesëmarrje ndërmjet meshkujve dhe femrave?

Pjesëmarrja në hartimin e kurrikulumit:

Kush e harton kurrikulumin ose kush do të përfshihet në hartimin e tij?

Nuk ka nevojë të thuhet që si meshkujt ashtu edhe femrat duhet të përfaqësohen në grupet punuese për hartimin e kurrikulumit. Por kjo nuk mjafton: të jesh pjesëtar i një gjinie të caktuar nuk do të thotë që je në dijeni për rrethanat sociale që lidhen me të.

Në gati çdo fushë ka organizata, më së shpeshti OJQ që merren me temat e barazisë, mundësive të barabarta dhe situatën e femrave në krahasim me atë të meshkujve, ose aspektet që në mënyrë specifike lidhen me femrat (Gjinia dhe shëndeti, Gratë në inxhinieri, dhe kështu me radhë). Rekomandohet të shfrytëzohen njohuritë e këtyre organizatave në hartimin e përmbajtjes së kurrikulumit dhe të merren propozimet e tyre për shqyrtimin e përmbajtjes së temës së mundësive të barabarta.

Të gjithë këta faktorë, që krijojnë mundësi të ndryshme për hartim, përforcohen me një dimension të dytë të pabarazisë:

2.2 Faktori i suksesit: mungesa e njohjes dhe vlerësimi jo i barabartë

Mekanizmat kryesorë të këtij dimensionit janë caktimi i roleve tradicionale, pikëpamja se si duhet të jenë ose si janë meshkujt dhe femrat, ose thjeshtë stereotipat gjinore. Gjatë tërë historisë dhe formave të ndryshme të shoqërisë këto stereotipe kanë qenë të ndryshme dhe të ndryshueshme; ajo që e kanë të përbashkët është që as nuk i marrin parasysh kontributet reale sociale të gjinive, as nuk e pasqyrojnë realitetin. Në mënyrë specifike, vëzhgimet në fushën e psikologjisë kanë dëshmuar që ato ekzistojnë dhe shkaktojnë të mëposhtmet:

- Njerëzit sillen ndryshe në ndërveprimet e tyre të përditshme, në reagimet e tyre, pritjet e tyre dhe vlerësimin e situatave varësisht se a kanë të bëjnë me femër ose me mashkull
- Kjo vlen edhe për meshkujt edhe për femrat
- Shpesh lidhet me çështje të vogla: ato mblidhen bashkë për të pasur efekt konkret në arsim ose proceset e karrierës
- Reagimet dhe pritjet e ambientit mund të kenë efekt bumerang në personat e prekur, p.sh në kuptim të profecisë që e realizon vetveten.
- Qëllimet e mira shpesh nuk mjaftojnë: në ndërveprimet tona të përditshme ne kemi tendencë të lidhim disa fusha të jetës, cilësi, çështje etj, me një gjini të caktuar, kjo pjesërisht rrjedh nga mekanizma të pavetëdijshëm. Nuk mjafton që vetëm të vendosim të mos ndikohemi nga ato.

Shembull

Individë të intervistuar kanë shikuar fotografi të një femre ose një mashkulli. Prej tyre është kërkuar të vlerësojnë gjatësinë e personave në fotografi. Afër personit gjatësinë e të cilit është dashur ta vlerësojnë ka qenë një kornizë dere si objekt referimi për të ndihmuar individët e intervistuar t'i bëjnë vlerësimet. Çdo gjatësi është përfaqësuar dy herë, një herë për femrën dhe një herë për mashkullin.

Rezultati: në përgjithësi femrat janë vlerësuar se janë më të shkurtra sesa meshkujt e të njëjtës gjatësi. Shpjegim dhe konkludim: njohuria që femrat zakonisht janë më të shkurtra e deformon perceptimin e situatës aktuale (Virginia Valian, 1999).

Këshillë: Virginia Valian, Studime të ndryshimit: një numër i njësive të shkurtra të kurseve në internet të profesoreshës së psikologjisë nga Nju Jorku japin vëzhgime dhe eksperimente që ilustrojnë dhe dëshmojnë pohimet e mësipërme dhe mund të gjenden në:

<http://www.hunter.cuny.edu/gendertutorial/>

Pyetjet e rëndësishme për analizë sa i përket këtij faktori:

Në cilën fazë të zhvillimit të kurrikulumit mungesa e njohjes së gjinive dhe vlerësimi jo i barabartë i gjinive mund të bëhet i dukshëm dhe të çojë në pjesëmarrje më pak të suksesshme të femrave dhe përmbajtje të kurrikulumit që përkrah mundësitë jo të barabarta tradicionale?

Faktorët që pengojnë mundësitë e barabarta të gjinive çojnë në situatë në të cilën grupet në shënjestër përbëhen nga individë me parakushte të ndryshme të cilët i nënshtrohen vlerësimeve të ndryshme.

Trajtimi i personave me parakushte të ndryshme në mënyrë të barabartë, e përkrah pabarazinë e kushteve me të cilat përballen këta njerëz. Përveç nëse parandalohet në mënyrë aktive, pabarazitë ekzistuese rriten dhe përkrahin njëra tjetrën. Në vend se të ketë trajtim të barabartë, kërkohet trajtimi i korrigjuar për pikënisjet e ndryshme – ky është koncepti i veprimit afirmativ.

Femrat shpesh janë...Meshkujt shpesh janë....

Deklaratat e këtij lloji janë të nevojshme për identifikimin dhe prezantimin e aspekteve gjinore ose aspekteve të relevancës për mundësitë e barabarta. Ato bazohen në vëzhgimin që pjesëtarët e një gjinie në shumicën e shoqërive evropiane shpesh kanë disa situata sociale dhe rrethana të përbashkëta. Më saktësisht, duhet të jetë: "Njerëzit me rrethana të jetës që (nga pikëpamja statistikore) janë më të zakonshme te gjinia femërore sesa te gjinia mashkullore..." (dhe anasjelltas).

Deklaratat e këtij lloji nuk i referohen "vetive të brendshme", dispozitave "natyrore" dhe aftësive të femrave dhe meshkujve. Historikisht dhe ambientalisht, ato janë shumë të ndryshueshme dhe prandaj nuk kualifikohen për argumentim shkencor ose politik.

Shih edhe "Gjinia" në Glosarin e bashkangjitur.

3. BARAZIA GJINORE NË PROCESIN E HARTIMIT TË KURRIKULUMIT: KATALOGU I ASPEKTEVE TË RËNDËSISHME

Duke përdorur 4 faktorët e theksuar më lart, të gjitha komponentet e rëndësishme për hartimin e kurrikulimit tash mund të analizohen sa i përket aspekteve gjinore të tyre. Në vijim është një katalog shembull i atyre aspekteve, duke përfshirë masat/kundërveprimet konkrete.

1. Definicioni i grupit në shënjestër, qasja
2. Definicioni i nevojave për të mësuar, objektivat e të mësuarit, rezultateve të të mësuarit
3. Definicioni dhe përpilimi i përmbajtjes mësimore
4. Përpilimi i materialeve mësimore
5. Metodatat e mësimdhënies
6. Format e organizimit

3.1 Definicioni i grupit në shënjestër, qasja

Resurset materiale

- Pagesa e shkollimit dhe kostot tjera përkatëse (p.sh resurset nëse ka nevojë për të udhëtuar, teknologjia informative, materialet) a janë vendosur në nivel që i jep mundësi edhe grupeve financiarisht në pozitë të pafavorshme që të arsimohen?
- A ka bursa për të kompensuar përjashtimin potencial për shkaqe materiale dhe jo për shkaqe të lidhura me fushën e studimit?

Resurset simbolike

- A përhapen informatat për lëndët në mënyrë aktive dhe të gjerë, edhe në zonat ku dominojnë palët jotipike për ato lëndë?
- Prezantimi i programit të studimit në materialin informativ a inkurajon në mënyrë eksplicite të dyja gjinitë që të marrin pjesë?

Shpjegim: ekzistojnë dallime sa i përket mënyrave në të cilat studentët femra dhe meshkuj në mënyrë të natyrshme marrin në konsiderim rrugët e arsimit. Për shkak të ndarjes gjinore të punëve që është e rrënjësuar thellë në mendjet e njerëzve, mund të ketë nevojë për motivim të hapur të gjinisë së përfaqësuar jo sa duhet që të marrë

pjesë, të shqyrtohet ndaras dhe të inkurajohet, për shembull, përmes materialit informativ që thekson qartë (tekst dhe/ose ilustrime) që të dyja gjinitë janë aktive dhe të suksesshme në atë fushë.

Pjesëmarrja

- A tregon një fushë e caktuar profesionale mungesë të qartë të balancit ndërmjet numrit të studentëve ose mësuesve meshkuj dhe femra?
- A janë paraparë masa për të punuar aktivisht drejt arritjes së një grupi me baraspeshë gjinore të pjesëmarrësve?
- A janë marrë parasysh te definicioni i grupeve në shënjestër dhe te kërkesat e qasjes të gjitha mënyrat objektivisht të arsyeshme të qasjes (kualifikimet e kërkuara, kurset praktike, etj) ose vetëm ato që tradicionalisht janë tipike (që mund të kenë si rezultat supozime të padiskutueshme për ata që konsiderohen të diplomuarit idealë)?
- Nëse ka provim pranues, a përmban ai detyra për tipat e ndryshëm të të mësuarit? A mund të zgjidhen detyrat vetëm me nivel të lartë të vetëbesimit ose me qasje të lehtë të mendjes (kjo zakonisht është përparësi për gjininë që tashmë është përfaqësuar tepër në fushën përkatëse dhe prandaj i kryen detyrat në mënyrë më të natyrshme?) A ka detyra për grupet me lloje të ndryshme të njohurive relevante të mëparshme?

Njohja dhe vlerësimi

- Imazhi i fushës profesionale që do të paraqitet me kurrikulum, a ka mundësi të jetë i ngarkuar me stereotipe të roleve gjinore?
- Pritjet lidhur me kualifikimet dhe aftësitë që mund të kenë stereotipe të roleve a pengojnë regjistrimin e duhur të studentëve?
- A ka mundësi që pjesëmarrësit potencialë të ndikohen nga pritjet e zakonshme ("Vajzat nuk duhet të...") në vendimin e tyre në favor ose kundër kursit që duhet të zhvillohet?

Në të gjitha këto raste, personat që japin këshilla për studentët potencialë duhet të jenë në gjendje të kërkojnë aktivisht, të identifikojnë dhe të motivojnë anëtarë të përshtatshëm të gjinisë që zakonisht është më pak e përfaqësuar në atë fushë profesionale.

3.2 Definicioni i nevojave të të mësuarit, objektivave të të mësuarit dhe rezultateve të të mësuarit

Resurset materiale

- Kush është përfaqësuar në grupin që definojnë nevojat e të mësuarit?
- A janë planifikuar resurset për përfshirjen e ekspertizës së jashtme gjinore?

Resurset simbolike

- A ka pasur rishikim të hollësishëm se cilat kualifikime të mëparshme kërkohen në të vërtetë? Cilat aftësi duhet të mësohen dhe cilat mund të supozohet se janë të mësuara?
- A janë përkufizuar nevojat e të mësuarit duke marrë në konsiderim grupe me parakushte të ndryshme?

Shpjegime: Në disa fusha profesionale të shënuara me ndarje të fuqishme gjinore (mbipërfaqësim të qartë të një gjinie) do të ketë më pak persona të gjinisë më pak të përfaqësuar që plotësojnë parakushtet që kërkohen zakonisht lidhur me kualifikimin. A përfaqësojnë ata me të vërtetë bazën e vetme të mundshme për një pjesëmarrje të frytshme? A ka mënyra tjera të mundshme të qasjes ose a është e mundur që vetë personat të fitojnë parakushtet e pretenduara gjatë arsimimit të tyre? Edhe këtu, duhet të vihen në pyetje supozimet klasike që në shumë raste janë të ngarkuara me stereotipe gjinore për të diplomuarin ideal.

Pjesëmarrja

- A janë përfshirë pjesëtarët e të dyja gjinive dhe personat me përvoja të mëparshme të ndryshme / arsimim të mëparshëm të ndryshëm në përpilimin e nevojave të të mësuarit?

Njohja dhe vlerësimi

- A janë marrë masat për subjektet me ndarje të fuqishme gjinore për të përfshirë trajtimin e ndarjes ekzistuese të punës sipas gjinisë dhe aspekteve tjera gjinore në shkathtësitë e rezultateve?
- A janë përfshirë në mënyrë eksplicite në definicionin e rezultateve të të mësuarit aspektet gjinore të subjekteve dhe aftësia për të analizuar pabarazitë gjinore lidhur me subjektet e kursit?

3.3 Definicioni dhe përpilimi i përmbajtjes së të mësuarit

Resurset materiale

- A janë vënë në dispozicion resurset për përfshirjen e ekspertizës gjinore të jashtme?

- A ka trajtim konkret (të shprehur në përshkrim të modulit) për përfshirje të përmbajtjes mësimore gjinore në të gjitha pjesët objektivist të përshtatshme të kurrikulumit?

Shpjegim: Nganjëherë shohim formulime joadekuate, të paqarta si “nënkuptoheq që aspektet gjinore gjithashtu janë përfshirë në trajtimin e të të gjitha temave” që nuk siguron domosdoshmërisht që përmbajtja mësimore gjinore në fakt është marrë në konsiderim. Edhe trajtimi i temës ekskluzivisht në kurset speciale (opcionale) nuk është zgjidhje e mjaftueshme për shumicën e lëndëve.

Resurset simbolike

- A evitohet çështja e barazisë gjinore në definicionin e përmbajtjes mësimore? Ose me fjalë tjera, përmbajtja a ndikon në mënyrë të ndryshme te gjinitë e ndryshme, ose a është përmbajtja e tillë që mund të portretizohet vetëm saktësisht dhe e plotë nëse ato dallime tematizohen, portretizohen si duhet?

Shpjegim: Kjo kërkon vlerësimin e aspekteve qendrore të subjektit: shpesh kërkon zhvillimin e ekspertizës gjinore. Për shembull: një pagë mesatare e paraqitur në mënyrë të pastër aritmetike nuk është e arsyeshme dhe e plotë nëse nuk shpreh dallimet masive ndërmjet pagave të meshkujve dhe femrave.

A përfshihet kjo në të gjitha disiplinat për të cilat janë në dispozicion rezultatet e njohura të hulumtimeve gjinore?

- A paraqiten të dhënat gjithmonë si të ndara sipas gjinive dhe a janë analizuar thellësisht dallimet përkatëse?
- A janë evituar përmbajtjet që përmbajnë ose pasqyrojnë stereotipe gjinore, paraqitje të njëanshme dhe shembuj diskriminues?

Mundësitë për pjesëmarrje

- Cilat palë janë përfshirë në definicionin e përmbajtjes relevante (femrat, meshkujt, personat me ekspertizë gjinore, studentët)?

Prezantimet e temave, përzgjedhjet e shembujve ose gjuhës, nëse ka, a marrin parasysh interesat e meshkujve dhe femrave?

Shpjegim: p.sh ne e dimë nga hulumtimet që femrat tash zgjedhin më shpesh lëndët teknike nëse ato përmbajnë shqyrtimet e kontekstit lidhur me shoqërinë dhe ambientin në vend se të jenë vetëm transferim i njohurive të izoluara.

Njohja dhe vlerësimi

- A po shfrytëzohen hulumtimet shkencore relevante në prezantimin e përmbajtjes mësimore bashkë me marrëdhëniet gjinore dhe teknologjinë e fundit?

- A prezantohen në mënyrë eksplicite dhe pozitive temat si vlerat dhe qëndrimet ndaj mundësive të barabarta?
- Në disiplina në të cilat momentalisht nuk ka hulumtime gjinore: a tematizohen së paku ndarjet ekzistuese të punës sipas gjinisë për të ngritur vetëdijen?
- A përmbajnë përshkrimet e moduleve objektiva eksplicite, indikacion të qartë të njohurive të mëhershme të kërkuara dhe njohuritë që do të merren, si dhe kriteret e vlerësimit të suksesit?

Shpjegim: Këto dispozita zvogëlojnë efektin e faktorëve psikologjikë (si vetëbesimi) që shpesh janë të shpërndarë në mënyrë jo të barabartë ndërmjet gjinive.

Këshillë: Përkrahja për identifikimin dhe integrimin e përmbajtjeve gjinore në kurrikulume për shumë disiplina mund të gjendet në http://www.gender-in-gestufte-studienangaenge.de/en_intro.php?lg=en

Uebfaqja "Gjinia në lëndët në nivelin baçelor dhe master" të Rrjetit Hulumtues të Grave NRW me propozime të detajuara dhe konkrete për përmbajtjet gjinore si dhe të dhënat e kontaktit të ekspertëve.

3.4 Përpilimi i materialeve mësimore

Resurset materiale

- A janë në dispozicion materialet mësimore për të zbutur disavantazhet për personat që nuk mund të marrin pjesë në të gjitha lëndët me prani të obligueshme për shkak të kryerjes së detyrave familjare?

Resurset simbolike

- A i trajtojnë shembujt dhe gjuha të dyja gjinitë në mënyrë eksplicite?
- A janë evituar prezantimet stereotipike?
- A janë paraqitur me vetëdije dhe shprehimisht të dyja gjinitë si të barabarta dhe njësoj proaktive?
- A i nxisin materialet ekzistuese mësimore ndarjet ekzistuese tradicionale të punës, p.sh duke thyer modelet e zakonshme të prezantimit (p.sh mjekja femër dhe infermieri mashkull)?

Mundësitë për pjesëmarrje

- A ka udhëzime të përpilimit të materialit mësimor se si të trajtohen palët e ndryshme dhe tipat e të mësuarit brenda grupeve në shënjestër?

- A ka në dispozicion materiale mjaft fleksibile për të mundësuar qasjet individuale dhe vendosjen individuale të prioriteteve?

Njohja dhe vlerësimi

- A përmbajnë materialet mësimore formulime të shprehura të caqeve, tregues të qartë të njohurisë së kërkuar paraprake, si dhe të njohurisë që do të fitohet dhe kritereve të vlerësimit të suksesit?

Shpjegim: Këto dispozita zvogëlojnë efektet e faktorëve të tillë psikologjikë si vetëbesimi, që shpesh janë të shpërndarë në mënyrë jo të barabartë ndërmjet gjinive.

3.5 Metodat mësimore

Resurset materiale

- Ndarjet e punës që pasqyrojnë stereotipe gjinore dhe që shfaqen te pjesëmarrësit gjatë orëve mësimore, a njihen dhe a veprohet kundër tyre? (p.sh femrat kujdesen për çështjet e klimës dhe ato sociale, kush prezanton, kush shkruan në tabelë?...)

Resurset simbolike

- A është sjellja e mësuesit e përshtatshme për të shërbyer si shembull në çështjet e barazisë gjinore dhe për të rritur vetëdijen për mundësitë e barabarta?
- A identifikohen dhe korrigjohen bisedat e ngarkuara me stereotipe në klasë?
- Kur trajtohen tema gjinore, a shqyrtohen edhe meshkujt apo këto tema janë të kufizuara për femrat?
- A janë të aftësuar mësuesit që të përballojnë nevojat potenciale të ndryshme dhe pritjet e ndryshme lidhur me inkurajimin dhe reagimin ndaj nxënësve?

Mundësitë për pjesëmarrje

- A punojnë përgjithësisht mësuesit me didaktikë të aktivizimit të studentëve që i përgjigjet në mënyrë të barabartë nevojave të meshkujve dhe femrave?
- A trajtohen dhe a përfshihen aktivisht të dyja gjinitë gjatë orëve mësimore?
- A monitorohen dhe drejtohen 'ndarja e fjalimeve' (meshkujt ose pjesëtarët e gjinisë që ka përvojë me atë temë shpesh marrin pjesë më aktivisht sesa kolegët tjerë dhe fitojnë më shumë vëmendje nga mësuesit)?

Njohja dhe vlerësimi

- A janë informuar mësuesit që pritjet e suksesit mund të kenë ndikim në vetë suksesin dhe që për shkak të stereotipeve gjinore, meshkujt dhe femrat shpesh kanë pritje të ndryshme për suksesin?

3.6 Format e organizimit

Resurset materiale

- Sa i përket kërkesave të kohës, kurrikulumit a është krijuar në mënyrë të tillë që studentët me më pak kohë në dispozicion për të studiuar dhe me më pak resurse financiare të kenë mundësi të barabartë për të përfunduar me sukses shkollimin?
- A është rrjedha e studimeve (sa i përket vendit dhe kohës) e organizuar në mënyrë të tillë që të ketë në dispozicion përkujdesje për fëmijët (e studentëve), dhe sipas rastit, të mund të vihet paralel me detyrat familjare?

Resurset simbolike

- A barten informatat për kërkesat, avancimet dhe ndihmën në mënyrë transparente?
- Institucionet dhe iniciativat a janë paraparë për pjesëtarë të gjinisë së përfaqësuar më pak (p.sh mentorët, promovimi i krijimit të rrjeteve ose shkëmbimi dhe ndihma sistematike, aftësia për këshillim me kolegët gjatë orëve mësimore)?
- A mund të gjejnë studentët shembuj të sjelljes të personeli mësimdhënës nga gjinia që nuk është e përfaqësuar sa duhet?

Mundësitë për pjesëmarrje

- A ofrohen lehtë këshillat dhe ndihma për mësim?
- A kërkohet nga studentët e të dyja gjinive aktivisht që të marrin pjesë në vlerësim dhe në hartimin e mëtutjeshëm të kurrikulumit?

Njohja dhe vlerësimi

- A tregojnë personat përgjegjës dedikim dhe a marrin masa për një kulturë organizative që nuk është diskriminuese?
- A janë regjistrimi, diplomimi dhe të dhënat e lënies së shkollës të përpiluara në mënyrë të ndarë sipas gjinive? A janë paraparë anketat nga të diplomuarit dhe ata që e lënë shkollën?
- A mbizotëron objektiviteti dhe standardizimi në vlerësim dhe notim? A është e mundur të hyhet në provime me më shumë se një mësues/kontrollues?
- A janë definuar dhe komunikuar qartë kriteret dhe kërkesat e suksesit?

4. PROCEDURA – PËRMBLEDHJE E HAPAVE MË TË RËNDËSISHËM

Hapi 1	<p>Optimizimi i përbërjes së grupit punues të hartimit të kurrikulumit sa i përket përfaqësimit të të dyja gjinive.</p> <p>Sjellja e ekspertizës gjinore</p>	Ekspertiza e vepruesve
Hapi 2	<p>Shfrytëzimi i mjetit diagnostik për të identifikuar aspektet gjinore, kërkesat për intervenim si dhe mundësitë: të zbatohen të 4 faktorët për secilin nga 6 komponentët e procesit të hartimit të kurrikulumit:</p> <div style="text-align: center;"> </div>	Mjeti diagnostik
Hapi 3	Masat dhe intervenimet: Shfletu katalogun, zgjidh çështjet relevante, zgjero katalogun	Katalogu i pyetjeve dhe masave
Hapi 4	Integrimi në kurrikulum	Integrimi
Hapi 5	Sapo të përfundohet procesi i hartimit, të bëhet një listë e rezultateve të hapit 3 që janë përfshirë dhe në çfarë forme janë përfshirë ato	Kontrolli
Hapi 6	Zbatimi (përfshirë masat për të arritur optimumin e kushteve të kornizës në kurrikulum)	Zbatimi
Hapi 7	Monitorimi dhe vlerësimi	Rishikimi, optimizimi

5. SHTOJCË

5.1 Intervenimet e mundshme dhe masat konkrete në hartimin e kurrikulumit

- Optimizimi i përbërjes së grupeve punuese që hartojnë kurrikulume sa i përket përfaqësimit të të dy gjinive
- Sjellja e ekspertizës gjinore në lëndë mësimore
- Kontrollimi i materialit informativ që po hartohet për lëndë arsimore, për të parë nëse janë trajtuar të dy gjinitë (edhe në paraqitjen vizuale)
- Veprimet që trajtojnë dhe tërheqin shprehimisht gjininë e përfaqësuar më pak në lëndë, inkurajimi aktiv (ditë të hapura, ofrimi i roleve shembull, femrat në programe të teknologjisë)
- Analizimi i hollësishëm dhe definimi i qartë i grupit në shënjestër për çdo aktivitet në mënyrë të tillë që nuk lejon supozime të nënkuptuara, dhe mandej shqyrtimi i tërë grupit në shënjestër
- Kultura organizative: dedikimi i qartë ndaj rëndësisë së barazisë gjinore; sjellja diskriminuese (p.sh diskriminimi gjinor), gjuha dhe shembujt diskriminues duhet të dënohen.
- Përmbajtja: shqyrtim i fuqishëm i aspekteve gjinore
- Të mos ketë trajtim të izoluar të aspektit gjinor “shkel e shko” ose duke e ndarë në module të veçanta (opcionale), por të trajtohen në mënyrë qendrore dhe në lëndë të ndryshme si pjesë e temës së duhur
- Sigurimi i transparencës së të gjitha kërkesave
- Bursat që nxisin grupet jo të përfaqësuara sa duhet
- Vetëdijesimi për mësimdhënësit, aftësimi në didaktikën me barazi gjinore dhe në komunikim
- Organizimi: vendosja e orëve të mësimdhënies dhe të punës në mënyrë që mundëson që arsimi të harmonizohet me kryerjen e detyrave të kujdesit për fëmijët
- Këshillat, aftësimi, ndihma për krijim të rrjeteve dhe ofrimi i mbështetjes për anëtarët e gjinisë që është pak e përfaqësuar në fushën mësimore
- Monitorimi: analiza e të regjistruarve dhe të diplomuarve sipas gjinisë

SITUATAT, STRUKTURAT DHE PROCESET QË FORCOJNË DHE ATO QË DOBËSOJNË JOBARAZITË E DUKSHME	
Forcimi dhe përkrahja	Dobësimi
Mungesa e orientimit dhe strukturës së punës nga mësuesi	Organizime eksplicite për suksesin e pritur
Transferi i nënkuptuar i definimit të roleve të punës, masave të suksesit, sistemeve kohore (presioni për prezencë, etj)	Njoftim eksplicit për vlerat dhe standardet
	Kultura e hapur e komunikimit
	Kërkesat transparente
	Proceset e drejta dhe transparente
	Qasje e lirë në informata

5.2 Glosari

DIVERSITETI

Menaxhimi i diversitetit = shfrytëzimi i llojllojshmërisë në shoqëri, në mënyrë konstruktive, duke menaxhuar diversitetin e personelit për përfitim të të gjithë pjesëtarëve. Krijimi i kushteve ideale për zhvillim të potencialit të arritjes së të gjithëve.

Dallimet e lidhura me diversitetin:

Dallimet e dukshme: p.sh gjinia, prapavija etnike, mosha, paaftësia,

Dallimet subjektive si orientimi seksual, konfesionit fetar, stili i jetës / situata familjare

Argumentet për diversitet:

Fleksibiliteti dhe inovacioni: Organizatat me homogjenitet të lartë të pjesëtarëve kanë më pak kapacitet për të reaguar ndaj ambientit që ndryshon dhe ndaj inovacionit. Pse? Në organizata të tilla edhe vendimmarrësit janë homogjenë (të ngjashëm ndërmjet vete) dhe prandaj kanë propozime të ngjashme për zgjidhje. Përveç kësaj, zakonisht ka presion të lartë për konformizëm, që nuk nxit kurajën për ide të reja.

Kostot: Diskriminimi shkakton kosto për shkak të mungesave, mungesës së motivimit, humbjeve për shkak të fraksionit

Kreativiteti dhe kapaciteti për të zgjidhur problemet: ekipet me përbërje të përzier kanë tendencë të të jenë më kreative dhe të gjejnë zgjidhje që janë parë nga perspektivat e ndryshme.

Marketingu: ekipet heterogjene mund të shërbejnë më mirë për një bazë heterogjene të klientëve.

GJINIA

Termi gjini lidhet me implikimet sociale të të qenit anëtar i një gjinie specifike. Gjinia lidhet me mekanizma të kushtëzuar historikisht dhe nga ana kulturore, nuk paraqet një veti të një personi, por paraqet ato kuptime kulturore që përcaktojnë për një shoqëri, cilat role, attribute të sjelljes, punë dhe fusha, veprime dhe cilat mundësi sociale lidhen me gjininë përkatëse.

INTEGRIMI I BARAZISË GJINORE NË POLITIKA (MAINSTREAMING)

Definicioni i Këshillit të Evropës : Integrimi i barazisë gjinore në politika është riorganizimi, përmirësimi, zhvillimi dhe vlerësimi i proceseve të politikave, ashtuqë perspektiva e barazisë gjinore të përfshihet në të gjitha nivelet dhe të gjitha fazat, nga të gjitha palët që zakonisht janë të përfshira në bërjen e politikave.

“METODA 4 R”

Një metodë e përhapur dhe më e vështirë sesa ajo që është paraqitur këtu për identifikim sistematik të aspekteve gjinore që, përveç tjerash, shpesh përdoret në kontekstin e BE-së. Ajo gjithashtu funksionon me 4 komponentë:

R1 – Përfaqësimi: përpilimi i përfaqësimit horizontal dhe vertikal të femrave dhe meshkujve në organizatë dhe në një grup në shënjestër ose kontrollimi i numrit të femrave dhe meshkujve që janë prekur ose përfshirë deri në një masë.

R2 – Resurset: Vlerësimi se nëse ka resurse të ndryshme në dispozicion, si ndahen ato për gjinitë (p.sh koha, hapësira, financat) dhe vlerësimi i resurseve të ndara për gjinitë në atë masë (ndarja).

R3 – Ndërgjegjësimi: përshkrimi i strukturave të vlerave që dominojnë në një organizatë (dimensioni kualitativ), proceseve dhe praktikave, d.m.th hetimi i shkaqeve prapa përfaqësimit të përcaktuar dhe mundësitë për ndryshime.

R4 – të Drejtat: situata ligjore, instrumentet ligjore të integritimit gjinor.

5.3 Materiale dhe referenca tjera

Materiale tjera për lexim:

Derichs-Kunstmann, Karin 2003: Didaktika me perspektivë gjinore për arsimin e të rriturve. Recklingshausen <http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onlinetexte/Gender.pdf> (4.5.2009)

Stevens. Ils/van Lamoen, Ilse: Manual për integrimin e barazisë gjinore në universitete: "Mundësitë e barabarta në universitete. Drejt një qasjeje të integritit të çështjeve gjinore". Leuven 2001. Në dispozicion në:

http://awi.vlaanderen.be/documenten/Gender_Manualongendermainstreamingatuniversities.pdf (4.5.2009)

UNDP 2004: Hartimi i kurrikulumit me pjesëmarrje dhe perspektivë gjinore në Institutet kombëtare të aftësimin në Vietnam. Synimi për të mësuar dhe mësimdhënie më efektive dhe të ndjeshme ndaj çështjeve gjinore

http://www.ubphunu-ncfw.gov.vn/upload_news/files/Gender-sensitive%20Curriculum%20Development-TA.pdf (4.5.2009)

Valian, Virginia 1999: Pse kaq ngadalë? Avancimi i grave. Cambridge et al.

Gindl, Michaela / Hefler, Guenther 2006: Didaktika me perspektivë gjinore në mësimdhënie dhe aftësim universitar të të rriturve, në: botuar nga Anita Moerth, Barbara Hey, Zyra koordinuese për studime gjinore, hulumtime të femrave dhe përkrahje për femrat në Universitetin e Gracit, S. 94-127.

http://www.uni-graz.at/kffwww/geschlecht_didaktik/gindl_hefler.pdf (4.5.2009)

Linqe të dobishme:

Rrjeti hulumtues i grave NRW: Gjinia në kurset në baçelor dhe master

http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de/en_intro.php?lg=en

Virginia Valian, Udhëzime për ndryshim: <http://www.hunter.cuny.edu/gendertutorial/index.htm> (4.5.2009)

Literaturë tjetër që është përfshirë në krijimin e këtyre Udhëzimeve:

Becker Ruth / Kortendiek Beate: A janë ndëshkuar femrat përmes procesit të Bolonjës? Kriteret e një studimi me barazi gjinore, në menaxhim të personelit 4/2007, 34-45.

HARTIMI I KURRIKULUMIT ME PERSPEKTIVË TË BARAZISË GJINORE

Përfitimet e përmirësimit të mundësive të barabarta

Përveç barazisë...ku është qëllimi i kësaj?

- Zgjerohet mundësia për të ndjekur arsimin e lartë dhe si pasojë, pjesëmarrja në tregjet përkatëse të njohurisë dhe të punës
- Përmirësimi i konkurrencës përmes rritjes së numrit të qytetarëve me diploma të arsimit të lartë
- Shfrytëzimi i potencialit të plotë të talenteve të shoqërisë - si femra ashtu edhe meshkuj, kreativitetit dhe inovacionit
- Përmirësimi i cilësisë së rezultateve të hulumtimit shkencor dhe të mësuarit duke identifikuar dhe nxitur talentet pa paragjykime, si dhe duke përjashtuar kriteret që nuk lidhen me lëndën (p.sh animi kah njëra gjini)
- Promovimi i inovacionit përmes diversitetit (ju lutem shihni Shtojcat për një shpjegim dhe për informata për përfitimet që vijnë nga diversiteti).

Në këtë mënyrë përmirësimi efikas i mundësive të barabarta zgjeron potencialin e shoqërisë në përgjithësi në të ardhmen. Përveç kësaj, mundësitë e barabarta janë të domosdoshme në kuptim të respektimit të standardeve mbi-kombëtare. Veçanërisht në fushën e arsimit, masat e duhura shpesh lehtësojnë marrjen e fondeve ndërkombëtare.

This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of Dr. Barbara Hey MBA; University of Graz, Austria and was developed by order of World University Service (WUS) Austria and financed by the Austrian Development Cooperation and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.