

TƏLİM TEXNİKASI

Bu bölmə «Təlimatçıya kömək» bölməsinə əlavə olub, tətbiq olunan təlim texnikasının qısa təsvirini təqdim edir.

1. Təsəvvür və «maneələrin keçilməsi»: bu çox qısa mərhələdir və təlimin (seminarın) başlanğıcı yaxud uzunmüddətli təlimin bir günü üçün nəzərdə tutulur. O, iştirakçılara özlərini sərbəst hiss etməyə, bir-biri ilə tanış olmağa, qrup qarşısında çıxış etmək üçün auditoriyaya qarşı özündə inam yaratmağa imkan verir. Təlim zamanı qadınların və kişilərin aktiv iştirakını və qarşılıqlı köməyini təqdir etməli, onlardan şəxsiyyətlərinə toxuna biləcək etiraf və hərəkətlərin edilməsini tələb etməməlisiniz. Təlimatçıların əksəriyyəti sınaqdan və testdən keçirilmiş çoxsaylı metodlara malikdirlər və, güman ki, sizin də öz sevimli metodlarınız vardır. Bu Vəsəitdə sizə bir neçə metod tövsiyyə edilir ki, onlar qəndər ideyalarından istifadə etməyə, qəndərin nə isə təhlükəli bir şey olmadığını anlamağa kömək edir.

Qrupunuza daha çox uyğun gələn «maneələrin keçilməsi» metodunun düzgün seçilməsi çox vacibdir. Bu zaman qrup iştirakçılarının bir-birlərini nə dərəcədə yaxşı tanıdıqlarından, onların mədəni səviyyəsindən asılı olaraq müxtəlif üsullardan istifadə etmək məqsədəuyğundur.

2. İntellektual hücum (Beyin həmləsi): beyin həmləsinin məqsədi – iştirakçılar arasında ayrılmış vaxt çərçivəsində verilmiş mövzuya dair məhdudiyətsiz olaraq daha çox ideya toplamaqdır. Qrupa təlim mövzusunun təqdim edildikdən sonra iştirakçılara təklif edin ki, onlar mövzu ilə bağlı öz fikirlərini (ideyalarını), şərhlərini, izahlarını və ya söz birləşmələrini söyləsinlər. Heç bir sual və şərh vermədən söylədikcə onları lövhəyə yazın. Təlim iştirakçıları bir-birilərinin təkliflərini şərh etməməlidirlər. İnsanlar gərək danışdıqlarını hiss etsinlər, bu zaman heç bir qiymətverməyə yaxud məzəmmətə məruz qalmasınlar. İdeyaların siyahısı onların sonrakı müzakirəsini, müəyən dərəcələrə bölməsini (təsnifatını), bəzilərinin rədd edilməsini və yenilərinin irəli sürülməsini və s. əhatə edən sonrakı iş üçün yaxşı başlanğıc ola bilər.

Beyin həmləsinin variantlarından biri «**hörümçək**» və ya «**dairələr**» metodudur. Bu metoddan istifadə edildikdə lazımi söz «dairənin» içində səhifənin ortasında yazılır. Təlimin gedişində hər hansı iştirakçıya ya qrupda bu sözlə bağlı fikir (ideya) meydana gəlsə, bu söz dərhal həmin səhifəyə yazılır və əvvəlki ilə əlaqəsi göstərilir. Bu metoddan istifadə edildikdə iştirakçılara tövsiyə olunur ki, çox qısa müddətdə yazsınlar (3-5 dəqiqədən çox olmayaraq). Bütün bu metodlarda məqsəd – sərbəst fikirlərin (ideyaların) axınına şərait yaratmaq və senzurdan (nəzarətdən) azad olmağı hiss etdirmək imkanını təqdim etməkdir.

3. Qrupda müzakirə: bu metod digərləri ilə kombinasiyada işlədilə bilən çox ümumi metoddur. Böyük qruplarda müzakirələr aparılması qrup üzvlərinin təcrübəsini öyrənmək və təlimin yekunlarına görə hər kəsin nəticələrə gəlməsi üçün imkan yaradır. Təlimatçı gərək qrup üzvlərinin bərabər iştirakını və fikir mübadiləsini təqdir etsin.

Bu vəsəitdə verilmiş əksər hərəkətlər müzakirə və qərar qəbulunu asanlaşdırmaq üçün iştirakçıları 3-6 nəfərlik kiçik qruplara bölünməsinə nəzərdə tutur. Çox vaxt kiçik qrupun nümayəndəsi sonrakı müzakirə üçün bütöv qrup qarşısında məlumat verir. İnsanlara təcrübə mübadiləsi aparmaq və müzakirə predmetini öz həyatı ilə müqayisə etmək cütlükdə və ya kiçik qruplarda daha asan olur. Qəndər təlimində güclü hissələr qadınlar və kişilər arasındakı münasibətləri tədqiq etdikdə baş qaldırır, bunun isə ən ağrısız üsulu təcrübə mübadiləsinin kiçik qruplarda aparılmasıdır.

Müzakirələrin kiçik qruplarda aparılması inamsızlıq göstərən adamları təlimdə daha aktiv iştiraka sövq edir və buradakı məhramənə söhbətin plenar sessiyaya çıxarılmasının əsasını qoyur.

Bəzi metodlar iştirakçıların monoseksual qruplara bölünməsinə tələb edir. Bu metoddan istifadə edərkən vacibdir ki, ondan sonra hamının birgə iştirak edəcəyi məşğələ gəlsin.

Kiçik qruplarla işləməyin çoxlu üsulları vardır və bu təlimin növündən və məqsədlərindən asılıdır. Məsələn, bütün təlim boyu tərkibi dəyişməz qalan «əsas qruplar» yaratmaq olar, yaxud elə qruplar ki, onlarda iştirakçılar hər dəfə müxtəlif cür bölünmüş olsun. Ona da nail olmaq olar ki, hər bir iştirakçı hər bir ayrıca halda başqa qrupa düşsün. Ən sərfəlisi təlimatçının qrup iştirakçılarını say hesabı yaxud digər üsulla bölməsidir.

4. Qısa müzakirə qrupları: iştirakçılar çıxış edənə dediklərini tez müzakirə etmək üçün cütlüklərə ya 3 nəfərdən ibarət qruplara bölünürlər. Bu üsul yeni materiala başlayarkən yeknəsəkliyi aradan götürməyə imkan verir və müzakirəni iri qrupda keçirməyə şərait yaradır. Qısa müzakirə qrupları böyük qruplar üçün məlumat verə bilirlər, ya da bir qrupda səslənən ideyalar digər cütlüyə, sonra dördlüyə, daha sonra bütün qrupu əhatə edənəcən hamıya çatdırıla bilirlər.

5. Rolların ifası: rolların ifası və ya imitasiya oyunları – iştirakçılar arasında rolların bölüşdürülməsi və real həqiqət görüntüsü yaratmaq üçün onların ifasına şərait yaradılmasıdır. Rolları ifa edərkən hər kəs bu rol haqqında aydın təsəvvürə malik olmalı, oyunun isə məqsədləri tam aydın olmalıdır. Məqsəd odur ki, rolları dramatik və xoşəhvalı oynamaqla mövqeləri, situasiya və təcrübəni canlandırmaq, insanlarda təcrübə qazanmaq və müəyyən hisslər keçirmək yolu ilə daha yaxşı oxumaq həvəsi oyatmaqdır. Onlar eyni zamanda praktiki məqsədlər, yeni qəndər problemlərinin qaldırılması üçün də istifadə oluna bilirlər. Onlar real həyat hadisələrinə əsaslanaraq yaxud müxtəlif rol və mövqelərin yaradılması üçün dəqiqliklə işlənilib hazırlana bilirlər bəzi hallarda iştirakçılar ifa üçün şəxsən özlərinin hazırladıqları rolları təklif edə bilirlər. Qəndər təlimində rolların ifası onun üçün effektiv yol sayıla bilər ki, bu zaman kişilər öz təcrübələrində (qadın rolu oynadıqları zaman) zəifliyin və diqqətsizliyin nə olduğunu hiss etsinlər, qadınlarsa özlərinin qəndər rolu ilə üz-üzə qalmış olsunlar. Rolların ifası tamamilə «açıq» texnika olub, vəziyyəti insanların xarakterinə və qabaqcadan müəyyənləşdirilmiş göstərişlərə uyğun olaraq inkişaf etdirməyə imkan verir. Çox vacibdir ki, rolların ifasından sonra hər bir iştirakçıya onun ətraflı fikir söyləməsi (özünü rolda necə hiss edib) və roldan çıxması üçün (roldan çıxaraq özünü özü kimi hiss etməsi), eləcə də təlimə yekun vurulmasına kifayət qədər vaxt ayrılmalıdır. Əks halda iştirakçılarda qeyri-adekvat hiss və fikirlərin oynanması qorxusu qalır.

6. Kodlar: kod da şəraiti təyin edir, lakin rolların ifasından fərqli olaraq o, daha «qapalı» texnika sayılır, çünki burada nəticə qabaqcadan məlumdur. Kod üsulunda açar rolunu oynayan problem və ya əsas mövzu nədəsə «kodlaşdırılır» və müzakirə üçün qrupa təqdim olunur. Kod üçün hər nə gəldi istifadə oluna bilər, yəni problem şəkil, hekayə, cədvəl ya dram kimi kodlaşdırıla bilər. Dram həmişə pyes şəklində yazılır, çünki, iştirakçılar rolların ifası zamanı süceti müstəqil inkişaf etdirirlər, burada isə ondan fərqli olaraq pərdə stilizə olunmuş şəkildə oynanılır. Sonra kod qrupda təsvir və müzakirə edilir. Müzakirəyə kömək edən bu texnika kodla bağlı olan bir neçə açar rollu suallara əsaslanır.

7. Müzakirələrin (qənaətlərin) təsnifatı: burada bir neçə mövzu üzrə mülahizələrin seçilməsinə və təsnifatına əsaslanmış çoxsaylı formalar istifadə olunur. Onlar mübahisə

predmeti olmaq, fikir və müzakirəni stimullaşdırmaq üçün tərtib edilmişlər. Burada geniş məlum olan və istifadə edilən mülahizələrlə yanaşı, xüsusi, o cümlədən təlimatçılar tərəfindən hazırlanmış mülahizələr istifadə oluna bilər. Mülahizələr məqsəddən asılı olaraq diqqətlə seçilməlidir. İştirakçılara onların razı olub-olmamaları səviyyəsindən asılı olaraq mülahizələri əhəmiyyətinə görə təsnif etmələri təklif olunur.

8. Təklifə yekun vurma: iştirakçılara öz fikirlərini ifadə etmək və sonradan onları hamı qarşısında müzakirəyə çıxarmaq üçün əvvəlcədən müstəqil işləmək təklif olunur. Bu fikirlərin təsnifatına nisbətən daha açıq texniki üsuldur, çünki təklif olunan fikir seçimindən fərqli olaraq, burada hər kəs özünün şəxsi fikirlərini təklif etməlidir.

9. Sorğu vərəqələri: bu texniki üsul, bir qayda olaraq, biliyin yoxlanılması üçün istifadə olunur, bununla belə o, həmçinin mövqələrin yoxlanılmasında da tətbiq edilə bilər.

10. Praktiki misallar (Case studies): bu metod real həyati hadisələrə əsaslanaraq bildiyi kimi, eyni zamanda real problemlərə söykənən, lakin uydurulmuş hadisələrə də əsaslanaraq bilər. İştirakçılara materiallar verilir, onlar bu materiallar əsasında artıq öyrəndikləri analitik üsulları təcrübədə sınaırlar. Praktiki misallar həm də iştirakçıların böhranlı məqamlarda bacarıqlarını stimullaşdırır, inkişaf və humanitar yardım sahəsində onların nailiyyət və uğursuzluğunu göstərir. Praktiki misallar (nümunələr) spesifik məqsədləri nəzərə almaqla hər zaman diqqətlə işlənilməli və elə təqdim edilməlidir ki, əks etdirdikləri konsepsiya və problemlərə uyğun olsunlar. Praktiki nümunələr diqqətlə hazırlanmalı və testləşdirilməlidirlər.

11. İstiqamətləndirilən fantaziyalar: təlimatçı qabaqcadan hazırladığı fantaziyanı oxuyur, yaxud fantaziya qrup tərəfindən uydurulur. O, fərdi düşünmə üçün və ya qrup tərkibində istifadə oluna bilər. Təlimi iştirakçıların sərbəstliyini təmin etməklə başlamaq xeyirlidir, bununla onlara özlərinə qapanmaq və təxəyyüllərini azad buraxmaq imkanı verilir.

12. Yaradıcı iş: bu texnika özündə kollaj yaratmağı, rəsm-xətt, şəkil çəkmə, modelləşdirməni, mahnı, şer, hekayə və pyes yazmanı birləşdirir. Həm fərdi, həm də kollektiv səyin nəticəsi kimi istifadə oluna bilər ki, bunun da məqsədi problemə müxtəlif üsullarla müxtəlif münasibət bildirməyə şərait yaransın. Qeyd etmək vacibdir ki, bu iş ideyanın hərəkətvericisidir, insanların istedad və bacarıqlarının yoxlanılması deyildir.

13. «Mənbələr»: bunlar təlimatçının hər bir iştirakçıya təklif etdiyi istənilən əşya, foto, multiplikasiya, rəsm yaxud qəzet məqaləsi ola bilərlər. Məqsəd – müzakirəni konkret problem üzərində cəmləşdirməkdir. Təlimatçı mənbənin və sualların təlimin mövzularına uyğun olduğuna əmin olmalıdır (iştirakçılardan xahiş edin ki, həyatlarını qadın kimi təcəssüm etdirən əşya seçsinlər).

14. Müzakirələr: onlar mübahisəli məsələlər üzrə fikir ayrılığına kömək edər və baxılmaq üçün müxtəlif perspektivlər təqdim edə bilərlər. Müzakirələr üçün çoxlu variantlar vardır.

15. Dəyirmi masa: bu texniki üsul, onun gedişində hər bir iştirakçı növbə ilə çox qısa olaraq nə isə demək, suallara cavab vermək və ya məruzəyə aid özünün fikir və hisslərini bildirmək imkanını əldə edir. Dəyirmi masa iştirakçıların və qrupun əhval-ruhiyyəsi və biliyi barədə təsəvvür əldə edilməsi və sürətli monitorinqi üçün çox yararlı bir təlimdir. Lakin bəzi iştirakçılar müəyyən mövzular üzrə qrupda öz heqiqi fikirlərini söyləməyi istəməyə də bilərlər. Bu zaman başqa metoddan istifadə etmək olar.

İştirakçılara vərəqlər paylanır və təklif olunur ki, hər kəs öz fikir və sualını kağız üzərində yazsın. Sonra vərəqlər toplanır, qarışdırılır və hərə bir vərəq çıxararaq orada nə yazıldığını ucadan oxuyur. Beləliklə hər bir nəfərin hissləri anonim qalır. Bu metod «seçki qutusu» adı ilə də məşhurdur.

16. Oyunlar və enerji stimulyatorları: onlar yeknesəkliyi dəf etmək, enerjini artırmaq və insanlara zövq almaq imkanı vermək üçün dəyərlidir.

17. Təlim viziti: bu metod uzunmüddətli təlimlərdə ətaləti aradan qaldırmaq və adamlara nəzəriyyəni təcrübədə sınamaq imkanı vermək üçün yararlıdır. Təlim viziti təlimə qədər formalaşdırılan qrup özəyinin səyli hazırlığını tələb edir. Qısa məlumat ona görə lazımdır ki, insanlar görüşə hansı məqsədlə getdiklərini və orada hansı məsələlərə toxunacaqlarını bilsinlər. Bundan başqa vizitdən sonra ona qısaca yekun vurmaq lazımdır ki, öyrəniləndən müəyyən fayda əldə olunsun.

MANEƏLƏRİN KEÇİLMƏSİ («BUZUN PARÇALANMASI»)

SALAMLAMA

İştirakçılara söyləyin və onları başa salın ki, müxtəlif ölkələrdə adamlar bir-birini necə salamlayırlar. Xahiş edin ki, əvvəlcədən hazırlanmış və üzərində aşağıdakılardan biri yazılmış vərəqlərdən götürsünlər:

- Əllərini bir yerdə qatlayıb ibadət edirlər (Hindistan)
- Bir-birini hər iki yanaqdan öpürlər (Fransa)
- Burunları ilə sürtüşürlər (İspaniya)
- Əl tutduqda biləklərini möhkəmcə silkələyirlər (Rusiya)
- Əl və ayaqlarını tappıldadırlar (Cənubi Afrikanın bəzi hissələri)

SİZİN FƏRDI MƏKANINIZ

İştirakçılara təklif edin ki, onlar başqasına toxunmadan, hərə özünə bir yer seçsin. Sonra xahiş edin ki, gözlərini yumsunlar və durduqları məkanda nə istəyirlər eləsinlər (hoppansınlar, oynasınlar, idman etsinlər). Bundan sonra deyın ki, hər kəs özünü qucsun, özünü hiss etsin, özünə əl vursun. Daha sonra xahiş edin ki, onlar yenə də həmin sahədə hərəkət etsinlər və, nəhayət, nə hiss etdiklərini qısaca təsvir etsinlər (yüngül, gərgin, yaxşı, pis və s.).

PLAKATLAR

İştirakçılardan xahiş edin ki, özlərini xoşlarına gəlidiyi məşğuliyyətdə rəsmlərini çəksinlər (nədən həzz alırlar). 10-15 dəqiqədən sonra qoy hərə çəkdiyi şəkli göstərsin və ona izahatını versin. Bundan sonra hər bir iştirakçı öz rəsmini imzalasın və divardan assın. Nəzərə alsaq ki, bəzi adamlar çəkdiyələri şəkillərə görə həyəcan keçirir, bu tapşırığı elə qruplarda sınayın ki, onların üzvləri bunu həyəcansız qarşılasınlar.

MƏN NƏ EDİRƏM

Təlim başlamazdan qabaq yaxşı olar ki, adamlara bir-birini yumor vasitəsilə tanımalarına kömək edəsiniz.

Hər bir iştirakçı nə etdiyimni qısa şəkildə jestlə göstərir. Vacib deyildir ki, hərəkətlər işlə əlaqədar olsun. Mahiyyətə, yaxşı olardı ki, göstərilənlər əksər iştirakçılara tanış olmasın. İkinci iştirakçı birincinin hərəkətlərini təkrar etməklə öz

jestlərini də əlavə edir. Üçüncü iştirakçı birincini və ikincini təkrar edir və özündən nə isə artırır, bu qayda ilə bütün qrupun iştirakı təmin edilir. Hərəkətləri bir az gülməli etmək olar, bunun üçün jestlərə səslər (sözlər yox) əlavə olunur.

ENERJİNİN STİMULLAŞDIRILMASI

Enerjinin stimullaşdırılması təlimin hər vaxtında, başlıca olaraq enerji və diqqətin azaldığı zamanda, tətbiq edilə bilər: nahardan yaxud nəzəri məşğələdən sonra. Bu metod eyni zamanda qrupun özünü vahid birlik kimi hiss etməsini stimullaşdırmaq üçün istifadə edilə bilər. Ondan təlimin başlanğıcında, kişilər və qadınlar üçün ayrılıqda keçirilmiş məşğələlərdən sonra, yaxud iştirakçıların fikir və mövqelərində ciddi fərqlər yarandıqda istifadə olunması daha sərfəlidir. Bu həm də yaxşı zarafat ola bilər. Aşağıda bir sıra məsləhətlər verilir, onlardan qrupa mədəni nöqteyi-nəzərdən uyğun gələndən birini seçin, nəyi isə özünüzdən əlavə edin və qrupdan soruşun, onlarda hər hansı oyun və ya mahnı varmı ki, bunlar qrupun tərkibində işləmək hissini stimullaşdırsın. Qrup üzvlərinin sayından asılı olmayaraq bu təlimlərin hərəsi 10-15 dəqiqə vaxt aparır. Təlimatçı da oyunlara qoşulmalıdır – axı sizə də vaxtında canlanma lazımdır.

GÜNÜN BAŞLANGICI

Hamı dövrəyə durur. Hər bir iştirakçı növbə ilə özünü necə hiss etdiyini nümayiş etdirir, bunu jest və nidalarla müşayət edir. Bu üsuldan günün başlanğıcında istifadə etmək məqbuldur ki, adamlar öz hisslərini ifadə edə bilsinlər. Digər metod – başqalarının hərəkət və səslərini yamsılamaqdır.

YUMAĞIN AÇILMASI

Qrupdan dövrə vurmağı və siz «açın» deməyincə gözlərini yummağı xahiş edin. Sonra deyin ki, hamı əlləri qabağa uzanmış halda ta qarşılaşdığı iştirakçının əllərindən yapışanacan irəliləsin. Yoxlayın ki, hər əl yalnız bir əldən yapışsın. Sonra oyun iştirakçılarına gözlərini açmağı təklif edin.

Bu zaman siz görəcəksiniz ki, qrup necə də qarışıq yumağı xatırladır. Sonra açıq gözlə, lakin əllərin vəziyyətini dəyişmədən, yumağı açmağa çalışın ki, yenə də əl-ələ verməmiş adamların əvvəlki dövrəsi yaransın.

HAMI YERİNİ DƏYİŞSİN

Bir stul götürməklə stulları elə düzün ki, bircə iştirakçıdan başqa hamı əyləşə bilsin. Ayaq üstə duran aparıcı iştirakçılardan bir-birinə müəyyən cəhətlərdən, məsələn, mavi geyimə yaxud adında «n» hərfi olmaqla oxşayanları yanına çağırır. Bu adamlar yerindən qalxır və özünə yeni oturacaq tapmağa çalışırlar. Aparıcı özü də oturmağa yer axtarır. Nəticədə bir nəfərə yer çatmır və o, meydanın ortasına çıxır. Bu adam «hamı yerini dəyişsin» komandası verdikdə bütün iştirakçılar qalxmalı və qaçaraq yeni stul tutmalıdırlar.

Bu oyun adamları hərəkətə sövq etməkdə, eyni zamanda belə bir mövzu haqqında təsəvvür və informasiya əldə etməkdə istifadə oluna bilər ki, siz valideyn, baba və nənə, qardaş ya bacı, menecer, ailə başçısı və s. olan adamları çağıraraq oyuna qatmağa qabilsiniz. Oyunun başqa üsulu: aparıcı iştirakçılara meyvə və tərəvəz adları qoyur, sonra bu adları çağırır və buna uyğun olaraq iştirakçılar boş yerləri tutmağa tələsirlər. Oyunla bir qədər ehtiyatlı olmaq gərəkdir, çünki bəzi yerlərdə insanlar bu növ oyunlarda kütlə qarşısında özlərini rahat hiss etmirlər. Bundan başqa diqqətli olun və

yəqin edin ki, iştirakçılar arasında hərəkəti məhdud olan şəxslər olmasın. Belələri olduqda onların yerinə oyuna digərlərini salmaq olar.

SÖZ VƏ ƏMƏL

Birinci iştirakçı dövrdə bir hərəkət göstərir, eyni zamanda digərini təsvir edir. Məsələn, iştirakçı qız (qadın) «Mən xörək hazırlayıram» deyir, amma hərəkətində makinada çap etdiyini göstərir. İkinci iştirakçı isə əksinə edir: birincinin təsvir etdiyini göstərir, göstərdiyini isə təsvir edir. Məsələn, o, «Mən burnumu qaşıyıram» deyir, lakin özünü elə göstərir ki, guya xorək hazırlayır. Oyun dövrə bitənədək davam etdirilir. Bu gülməlidir, lakin bütün hallarda öz mənliliyini qoruyub saxlamağı üstün tutanlar üçün yaramır.

TƏLİMİN BAŞLANGICI

Bu mərhələdə bütün hərəkətləri 4 qrupa bölmək olar:

- Təsəvvür
- Gözlənilən Nəticələr
- Təcrübə mübadiləsi
- İnkişaf üzrə Konsensus

Hər qrup üzrə bir neçə növ hərəkətlər təklif olunur. Bunlardan sizin tələbatınıza, həmçinin qrupun tələblərinə və təlimin məqsədlərinə uyğun gələn və daha əhəmiyyətli olanları seçmək olar. Çox vacibdir ki, hərəkətlər düzgün, yerində və vaxtında tətbiq olunsun. Təsəvvür, gözlənilən Nəticələr və Əsas Qaydalar həmişə təlimin başlanğıcında istifadə olunmalıdır.

ANKET № 1

Kursa qədər doldurmaq üçün

1. Ad:
2. Ünvan, telefon:
3. İş yeri
4. Siz əvvəllər qənder təlimini (kurslarını) keçmişsinizmi? Hə/Yox
(hansıları, harada, nə vaxt)
5. Siz nə vaxtsa hansısa təlimlərdə (kurslarda) Olmusunuzmu? Hə/Yox
(hansılarda, harada, nə vaxt)
6. Siz bu təlimdən (kursdan) nəyi əldə etməyə (nəyi öyrənməyə) ümid edirsiniz?
7. Sizin işinizdə əsas qənder problemi nədədir? (qısaca təsvir edin)
8. Sizin qənder təlimində tam iştirakınıza hər hansı çətinlik vaxtdır?
A. Xüsusi diyetə (diabetiklər və vegeterianlar üçün)
B. Xüsusi qurğu (əlil kreslosu)
J. Uşağa baxmada qulluq
Ç. Digərləri (qeyd edin)
9. Sizde təlimə təqdim etmək istədiyiniz hər hansı materiallar (suallar, fotosəkillər, videomateriallar, əyani vəsaitlər) varmı? (qeyd edin)
10. Lütfən, lazım bildiyiniz istənilən informasiya və şərhləri əlavə edin.

ANKET № 2

Kursa qədər doldurmaq üçün

1. Sizin proqramda neçə layihə vardır?
2. Sizin işinizdə hansı sektorlar üstünlük təşkil edir?
3. Neçəsi «sırf» qadın layihəsidir? Yəni qadınlar üçün hazırlanıb və həyata keçirilmir.
4. Neçəsi «sırf» kişilər üçündür?
5. Kişilər və qadınlar üçün birlikdə hazırlanmış neçə qarışıq layihə vardır?
6. Neçə layihəyə şəxsən qadınlara ünvanlanmış komponentlər daxildir?
7. Qadınlarla hansı növ fəaliyyət həyata keçirilir?
8. Qadınlarla işin məqsədi nədir?
9. Qadınlar qarışıq layihələrə nə dərəcədə cəlb olunub? Yəni tədbirlərdə iştirak edənlərin neçə faizini qadınlar təşkil edir, qadınlar tədbirlərdə iştirak edirlərmə, onlar vəzifə tuturlarmı, qərar qəbul etməyə səlahiyyətlidirlərmə, öz zəhmətləri ilə ümumi işə tövhə verirlərmə, onlar necə mükafatlandırılırlar?
10. Sizin qadınlarla iş üzrə hər hansı strategiyanız ya siyasətiniz varmı?
11. Qadınlarla işdə Siz hansı nailiyyət və ya uğursuzluq qazanmışınız?

TƏQDİM ETMƏ (TANIŞ OLMA)

Bu hərəkət yığımı iştirakçılar üçün daha vacibdir, belə ki, onlara bir-birilərini yaxından tanımağa, qarşılıqlı inamlarını artırmağa, bütün təlim müddətində təmiz və müsbət atmosferin yaradılmasına imkan verir. Onlar təlimin başlanğıcında istifadə üçün müəyyən edilib. Onlardan neçəsini seçəcəyiniz bir çox faktorlardan asılıdır, məsələn:

- İştirakçılar bir-birini nə dərəcədə yaxşı və hansı tərəfdən (xidməti sahə, həyatda) tanıyırlar;
- Təlim hansı müddətli olacaq (yalnız çox qısamüddətli təlim deyilənlərin heç birindən istifadə etməmək imkanı verir);
- Təlimin əsas məqsədi nədir və, sizcə, qender problemi iştirakçılarda hansı dərəcədə güclü hissiyatlara oyada bilər.

Baxılmaq və müzakirə etmək üçün təklif olunan suallar

1. Bizim adlarımızın mənası nədir – 30 dəq.
2. Əks cinsi tanıma – 50 dəq.
3. Təcrübə mübadiləsi – 1 saat.
4. Mən kiməm? Mən haralıyam? – 45 dəq. – 1 saat.
5. Həyat tarixi – 1 – 1,5 saat.

GÖZLƏMƏ

Bu hərəkət kompleksi iştirakçılara qrupda təlimə dair öz ümid və qorxuları haqqında danışmağa, adaptasiya yolu təklif etmək, təlimin cari kursunun əsas qaydaları haqqında kollektiv razılığa gəlmək imkanı vermək üçün hazırlanmışdır. Bu elə məqamdır ki, təlimatçı gərək özü gözlənilən hər hansı tələbatın ödənəcəyi ya ödənməyəcəyinə qabaqcadan aydınlıq gətirsin. Bu qənaətlər qrupun tərkibinə, təlimin məqsədlərinə və məşğələlər üçün ayrılmış vaxta əsaslanmalıdır.

Baxılmaq və müzakirə etmək üçün təklif olunan suallar

1. Ümid və qorxu intizarı – 1 saat.

- | | |
|---------------------|---------|
| 2. Əsas qaydalar – | 15 dəq. |
| 3. Seminara giriş – | 20 dəq. |
| 4. Məqsədlər – | 1 saat. |

İŞ TƏCRÜBƏSİNİN MÜBADİLƏSİ

Təlimin bu hissəsi iştirakçıların konkret təcrübəsi əsasında qender müzakirəsindən başlanır. Bu yanaşma təlimatçıya iştirakçıların «qender» anlayışının mənasını və onların öz işlərində bununla necə rastlaşmaları barədə müxtəlif təəssüratlarını üzə çıxarmağa imkan verir. Müzakirə zamanı toxunulan problemlər üzrə qeydlər aparılması çox vacibdir, belə ki, təlimatçı təlimin gedişində onlara istinad edə bilər. Bu, təhlil metodlarına yiyələndikcə və qenderi daha dərinləndirən öyrəndikcə iştirakçılara da kömək edər, onlara mənimsədiklərini təcrübələri ilə uzlaşdırmağa imkan verir.

Baxılmaq və müzakirə etmək üçün təklif olunan suallar

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| 1. İş təcrübəsinin mübadiləsi – | 1-2 saat. |
|---------------------------------|-----------|

İNKİŞAF PROSESİ ÜZRƏ KONSENSUS

Bu mərhələdə məşğələlər iştirakçıların inkişaf prosesi haqqındakı təsəvvürlərini genişləndirməyə başlayır, onlar ətrafında fikir mübadiləsi və müzakirələr aparılmasına imkan verir. Məşğələlərin məqsədi qrup üzvlərinə onların cəlb olunduqları təlim və müxtəlif növ fəaliyyət kontekstində inkişaf dedikdə nəyi nəzərdə tutduqları barədə vahid fikrə gəlmələrinə kömək edir. Qadınlar üçün, kişilər üçün və cəmiyyət üçün inkişaf haqqında düşüncələr qender rolları barədə ideyaların əsasında olmaqla, «cəmiyyət» kimi ümumi məlumat və konsepsiyalar bazasındakı disbalansın vacib olduğunu anlamağa xidmət edir. Vacibdir ki, bu hərəkətlər təlimin əvvəlində, qender və qender rollarının daha konkret təhlilinə keçməzdən qabaq həyata keçirilsin.

Baxılmaq və müzakirə etmək üçün təklif olunan suallar

- | | |
|--------------------------|--------|
| 1. İnkişaf nədir? – | 2 saat |
| 2. Cəmiyyətin inkişafı – | 1 saat |