

GÜCÜMÜZÜ FARKETMEK: KADINLARLA GRUP ÇALIŞMASI İÇİN REHBER

Aksu Bora

genişletilmiş 2. baskı

kader
Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği

Gücümüzü Farketmek: Kadınlarla Grup Çalışması için Rehber Aksu Bora



Adres: Büklüm Sok. 55/10 Kavaklıdere Ankara
Telefon: (312) 467 88 16
Faks: (312) 468 58 99
E posta: kader_ankara@yahoo.com

2. Baskı
Ankara, Ocak 2010

Sayfa Düzeni: Murat Çekiç

Kapak Resmi: cahilus
<http://cahilus.deviantart.com>

Diğer Grafikler: ka-der Arşivi

ISBN: 978-975-6487-20-4

B | S | T The Black Sea Trust
for Regional Cooperation
A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND

Bu kitap KA-DER Ankara Şubesinin yürüttüğü “Yerel Siyaset İçin Kadınlar, Kadınlar İçin Yerel Siyaset” projesi kapsamında The Black Sea Trust for Regional Cooperation German Marshall Fund desteğiyle hazırlanmıştır.

Elektronik ortamda ya da basılı olarak yayında ifade edilen görüşlerin sorumluluğu yazara ait olup, ifade edilen görüşler Black Sea Trust, German Marshall Fonu veya ortakları ile ilişkilendirilmemelidir.

This book was published in the context of “Women for Local Politics, Local Politics for Women” Project implemented by KADER Ankara Branch with the financial support of the Black Sea Trust for Regional Cooperation, German Marshall Fund.

Opinions expressed in the written or electronic publications do not necessarily represent those of the Black Sea Trust, The German Marshall Fund, or its partners.

GÜCÜMÜZÜ FARKETMEK
KADINLARLA GRUP ÇALIŞMASI İÇİN REHBER

Genişletilmiş 2. Baskı

Aksu Bora

İçindekiler

İkinci baskıya not	1
Önsöz	2
Giriş	3
1. Adım: Öğrenme ihtiyaçlarının belirlenmesi	8
2. Adım: Hazırlıklar	15
3. Adım: Kendilerini rahat hissedecekleri bir ortam sunmak	18
4. Adım: Tanışma- Isınma	21
5. Adım: Nasıl anlatmalı?	23
6. Adım: Pekiştirme	27
7. Adım: Bazı eğitim teknikleri	28
8. Adım: Muhtemel Sorunlar	32
9. Adım: Çalışmayı Sona Erdirmek	40
10. Adım: Kendinizi değerlendirin	41
İyi Bir Eğitim Programı, İyi Bir İletişim Ortamıdır	42
Son söz	52
Toplumsal Cinsiyet Grup Yürütücüleri için Bilgi Notu	53
Toplumsal cinsiyet oturumlarında neyi amaçlıyoruz	55
Toplumsal cinsiyet oturumları için bir program önerisi	58
Bilgi Notu: Toplumsal Cinsiyet: Kadın doğulmaz, kadın olunur!..	59
24 saat egzersizi	64
Kadın olmak/erkek olmak: 24 saat egzersizinin değerlendirilmesi için eğiticiye ipuçları	69
Güçlerimiz ve zaaflarımız: 24 saat egzersizinin değerlendirilmesi için eğiticiye ipuçları	72
Bilgi Notu: Güçlenme kavramından ne Anlıyoruz?	74

2. Baskıya Not

Bu kitapçık, neredeyse on yıl önce, Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği ile Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi işbirliği ile yapılan bir eğitici eğitimi programı için hazırlanmıştı. Grup çalışmalarını sürdürürken hep eksikliğini duyduğum bu kılavuzu, aynı eksikliği duyacak grup liderlerine yol göstermesi, yardımcı olması için kaleme almıştım. KA-DER'in çeşitli şubelerinden eğitici eğitimine katılan kadınlar, yaptıkları grup çalışmalarında bu kılavuzdan yararlandılar; sadece onlar değil, bilebildiğim kadarıyla başka kadın örgütlerinde ve bağımsız kadın gruplarında da işe yaradı. KA-DER Ankara Şubesi'nden arkadaşlar kitapçığı yeniden basmayı düşündüklerini söylediklerinde, hem sevindim hem de biraz endişe ettim: Aradan geçen bunca zaman kılavuzu eskitmemiş midir diye. Muhtemelen haklı bir endişeydi bu ama on yıl içinde bu alanda yapılacak çalışmalarda kullanılabilecek bir başka malzeme de üretilmemişti. Bu nedenle, grup çalışması rehberini toplumsal cinsiyet duyarlılık eğitimine ilişkin notlarla genişleterek yeniden yayınlamayı uygun buldum. Genişlettiğim kısım, 2004 yılında Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı'nın Tuzluca'yı Toplum Merkezinde yapılan bir çalışma için hazırladığım notlardan oluşuyor. Düşündüm ki, grup çalışması dinamiklerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet eğitimine dair deneyimlerin aktarılması da yararlı olacaktır; çünkü ne yazık ki bu konuda da pratik kılavuzlar henüz ve hala üretilmiş değil. Dilerim bu kitapçık Türkiye'nin dört bir yanında grup çalışmaları yapan kadınların işine yarar.

ÖNSÖZ

Kadınların siyasal katılımını artırmak üzere bir dizi eğitim programı düzenlemek istiyorsunuz. Bu konu hakkında tabii ki bazı bilgileriniz var; daha ayrıntılı bilgileri, dünya örneklerini, farklı yaklaşımları bulabildiğiniz broşürler elinizde. Eğitim programının başlıkları da belirlendi. Güzel. Artık eğitime başlayabilirsiniz. Ama sanki bir şey eksik. İçinizi bir kaygı kaplıyor: Nasıl başlamalı? O kadar kişinin önünde nasıl konuşmalı? Ya sıkılırlarsa? Yanıtını bilmediğiniz bir soru sorarlarsa?

İşte bu rehber, grup çalışmasına başlayan herkesin yaşadığı bazı kaygıları yenmekte yardımcı olmak amacıyla hazırlandı. Bir grup çalışmasının hazırlanma, yürütülme ve sonlandırılma süreçlerinde yapılması gerekenler, karşılaşılabilecek sorunlar ve muhtemel çözümlere ilişkin somut ve pratik bilgiler verildi.

Bir kadın grubuyla eğitim programı yürütme konusundaki her şeyi burada bulamayacaksınız tabii ki. Derinlemesine bir bilgilendirmeden çok, pratik bir el kitabı oluşturmak hedeflendi çünkü. Umuyorum ki bu konudaki büyük eksiklik yakın bir zamanda giderilir, daha geniş bilgiler edinebileceğimiz kitaplara kavuşabiliriz.

Eğitim, hem eğiticiler, hem de katılımcılar için bir öğrenme süreci. Göreceksiniz ki deneyimleriniz biriktikçe, kendi eğitim tarzınızı oluşturmaya, sorunlarla başa çıkmak için kendi yollarınızı geliştirmeye başlamışsınız. Her grup size yeni şeyler öğretecek: farklı kadınlık durumlarına ilişkin, rekabete, kıskançlığa, dayanışmaya, sevgiye, güce ve güçsüzlüğe; en çok da kendinize, önyargılarınıza, korkularınıza, güçlü ve zayıf yanlarınıza ilişkin.

Sizinle benzer kaygıları yaşamış ve yaşayan, benzer sorunlarla başa çıkmaya çalışan biri olarak şunu söyleyebilirim: iyi ki kaygılarıma yenilmemişim. İyi ki cesaret etmişim.

Aksu Bora

GİRİŞ

Eğitim, çeşitli amaçlarla yapılabilir. Bu amaca göre eğitim yaklaşımı ve kullanılan yöntem de farklılaşır. Değişimi ve güçlenmeyi hedefleyen bir eğitim, tek yanlı bir bilgi aktarımı biçiminde tasarlanamaz. “Bilgi”nin



bir eğitici aracılığıyla katılımcılara aktarıldığı bir eğitim çalışması, katılımcıların kendilerini başlangıçtaki durumlarından çok daha bilgisiz ve güçsüz hissetmelerine neden olur genellikle. Çünkü bilmedikleri ne kadar çok şey

olduğunu düşünürler, kendi bilgilerinin işe yaramaz olduğu sonucuna varırlar. Bu tür bir “Bilgi”, oluşturulma sürecinde hayatla bağı kopmuş, yeniden hayata döndürülmesi güçleşmiş bir bilgi türüdür. Bir programda katılımcıların şöyle dediklerini duyarsınız: “çok soyut”... Bu söz, katılımcıların soyut düşünme becerilerinin eksikliğinden çok, programın onların ihtiyaçlarına göre tasarlanmamış olmasından kaynaklanır. Oysa onların bilgi ve deneyimlerini ortaya çıkartan, görüşlerini paylaşabilmelerini sağlayan, bunu yaparken de kendilerine, hayatlarına yeniden bakma cesaretini veren bir eğitim programı, gerçek bir değişimin başlatıcısı olabilir. Hem bireysel, hem de toplumsal değişimin.

KADINLAR PEK BİR ŞEY BİLMEZLER...

Kadın gruplarıyla çalışırken dönüştürücü yaklaşımın önemi daha da büyüktür. Çünkü onlar geleneksel olarak formel eğitimin kıyısında yer almışlardır, kendi hayatlarından çıkardıkları bilgiler bu eğitimde değersiz kılınmıştır. Onlara hep şöyle söylenir: “Bilmiyorsun”. “Öğrenmelisin”. “Yanlış biliyorsun”. “Daha çok öğrenmelisin”. Kadınların buna tepkisi

esas olarak iki biçimde olur: “Evet, bilmiyorum. Zaten dünyayı kurtarmak bana mı kaldı? En iyisi bildiğim dünyada kalıp bilmediğim işlere karışmamak.” Ya da “Evet, bilmiyorum. Ama öğreneceğim. Değişeceğim” diyebilirler ve bildiklerini unutup, kendilerine yabancı bir dilde oluşturulmuş kocaman bir bilgi yığınının dalarlar. Sonuç genellikle kendindeki değerlere arkasını dönmüş, başkalarının onun için koyduğu ulaşılmaz hedeflere varmaya çabalayan, özgüveni giderek azalan bir kadındır.

Biz kadınlar, hayatın pek çok alanında “eksikli” kabul ediliriz. Yeterince yaratıcı değilizdir, iyi araba kullanamayız, siyasete giremeyiz, iş hayatında karar verme konumunda olamayız çünkü “duygusal”ızdır, bizi anlamak imkansızdır, o yüzden hiç uğraşılmaza da olur... Bizden beklenen “başarılar” hep biyolojik cinsiyetimizle ilişkilendirilir. Başta annelik olmak üzere, birkaç rolü iyi oynamaktır bizim için biçilen başarı: itaatkar ve çalışkan bir kız çocuk; becerikli, güler yüzle kocasını “idare eden” bir eş; saygılı ve uysal bir gelin, iyi bir ahçı, titiz bir ev hanımı... İşin kötüsü, bu roller üzerinde düşünmediğimizde, başka kadınlarla paylaşmadığımızda, içinde rahat edemesek de oynamaya çalıştığımız roller olarak kalır. Sonra sorarız kendimize, yaşlandıkça neden içimizdeki bu boşluk büyüyor, bu öfke ne zaman tomurcuklandı yüreğimizde diye.

Kadın gruplarına yönelik olarak hazırlanan eğitim programları, gerçek bir dönüşümü amaçlıyorsa, odaklandıkları konu ve özgül hedefleri ne olursa olsun, ister aile planlaması, ister siyasal katılım ya da başka bir şey, asıl olarak şunu amaçlamalıdır: KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ. Yani, oynadıkları rolleri, kendi hayatlarını, arzularını, korkularını düşünmelerini, bunları birbirleriyle paylaşmalarını. Çok basit ve çok zor bir iş.

Çok basit bir iş: çünkü kadınlar hayatlarında olup biteni birbirleriyle

paylaşırlar. Günlerde, iş yerlerinde, mutfakta, kapı önlerinde... Bütün yapacağımız şey, bu paylaşma geleneğini grup çalışması içine taşımaktır.

Çok zor bir iş: çünkü eğitimin amaçladığı dönüşümü sağlayacak olan paylaşım, birbirini sarıp sarmalamayı, güvende hissettirmeyi değil, FARKINA VARMAYI gerektirir.

NEYİN FARKINA VARACAĞIZ? NEDİR BU “FARKINDALIK” DENEN ŞEY?

Kadınların pek de bir şey bilmedikleri yolundaki (genellikle kadınların kendilerinin de inandığı) safsata, onların ikincilleştirilmesinin bir parçasıdır. Öteki parçalar da güçsüzlük ve yetersizliktir. Biz kendimizi ne kadar cahil, zayıf ve beceriksiz hissederseniz, içinde bulunduğumuz ezilme konumunu o kadar kolay kabullenirsiniz, bu konumu değiştirmeden bazı güç kazanma stratejilerine başvururuz: oğlan çocuk doğurmaktan cinsel çekiciliğimizi kullanmaya kadar bir dizi strateji.



Bunlar bize sınırlı bir güç sağlar tabii ama bir yandan da güçsüzlüğümüzü pekiştirir: oğlumuz üzerinden kazandığımız gücü geli-nimize kaptırmamak için çabalarız, cinsel cazibemizi kullanmamız bizim için yaşamsal riskler içerebilir... Üstelik erkekler üzerinden

güç kazanmak, bizi birbirimizin düşmanı haline getirir. Erkekler için rekabet ederiz, onlar kendileri için sınırlar ama aslında bu bir güç mücadelesidir.

Bir kadın, herhangi bir kadın, bütün bu kendini savunma, güç kazanma, rekabet karmaşası içinde bir an durup kendine baktığında, ama gerçekten baktığında, öfkesini, acısını, bastırılmışlığını FARKEDER. Onu kuşatan, nefes aldırmayan sınırları FARKEDER. Başka kadınlarla ortaklığını FARKEDER. Bu durum böyle devam ederse yaşlandığında cadı kaynanasının bir kopyası olacağını FARKEDER. Cadı kaynanasının neden o kadar cadı olduğunu FARKEDER. İşte budur FARKINDALIK.

Kadınların ezilmişliği hakkında yapacağınız bütün eğitim programları, o bir anlık farketmenin kazandıracacağı kavrayışın yanına bile yaklaşamaz.

İNSANLAR, KENDİ BULDUKLARI ŞEYİ, SİZİN ONLARA ANLATTIĞINIZDAN ÇOK DAHA İYİ ANLARLAR

Kadın gruplarıyla yapılan eğitim programları, eğer doğru tasarlanmışlar ve yürütülmüşlerse, işte o bir anlık durup bakmayı sağlarlar. Bunu yapabildikleri zaman, eğitim programı içinde tartışılan konular yerli yerine oturur, kadınların hayatlarıyla bağlantıları kurulur, bir daha da unutulmaz. EĞİTİM YOLUYLA GÜÇLENME, bu demektir.



Bunun olabilmesi için, katılımcıların üzerlerine bir bilgi sağanağı boşaltmak değil, ihtiyaç duydukları bilgileri kendilerinin bulmasını sağlamak gerekir. Yani katılımcı bir eğitim. Bazıları buna eğitilen odaklı eğitim de diyorlar.

YANİ, BU EĞİTİM NASIL OLACAK SONUÇTA?

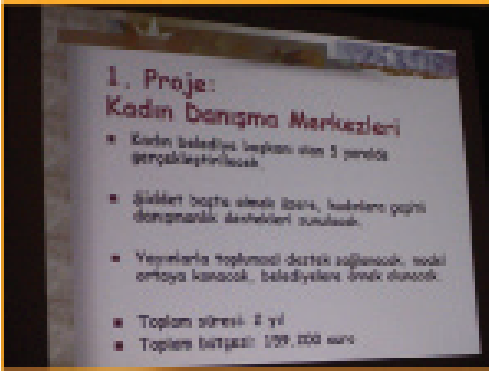
Kadın eğitimi şunları yapmalı:

- ❖ Yaşları, toplumsal konumları, medeni halleri ne olursa olsun, kadınların öğrenme ihtiyaçlarını yanıtlayacak biçimde düzenlenmelidir.
- ❖ Kadınların deneyimlerine değer vermeli, bunlardan hareket etmelidir ve onların kendilerine güvenlerini artırmayı amaçlamalıdır.
- ❖ Hiyerarşik bir yaklaşım değil, işbirliğini öne çıkaran bir yaklaşım benimsenmelidir.
- ❖ Kadınların toplumsal işlevlerini dikkate alan, bunlarla ilişki kuran farklı öğrenme yollarını izlemelidir.

EVET, BAŞLIYORUZ....

1. ADIM: Öğrenme İhtiyaçlarının Belirlenmesi İHTİYAÇLARI GERÇEKTEN EĞİTİM Mİ?

Herhangi bir toplumsal sorunun çözümüne ilişkin politikalar üretilmeye çalışılırken, genellikle ilk akla gelen, konuyla ilgili kişilerin (bu da sıklıkla mağdurlardır) eğitilmesidir. Kadınlar söz konusu olduğunda, bu eğilim daha da kuvvetlenir. Oysa pek çok durumda, kadınların birincil ihtiyaçları eğitim değil, örneğin yaşadıkları çevrenin fiziksel koşullarının düzeltilmesi, eşitsizlikleri önlemek üzere yasal düzenlemelerin yapılması, istihdam konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması ya da işe giderken çocuklarını güvenle bırakabilecekleri çocuk yuvalarının sağlanması gibi şeylerdir.



Eğitim, kadınların bütün sorunlarını çözmez. Ama sorunların çözümünde onlara güç kazandırabilir, taleplerini ortaya koymalarını ve takip etmelerini kolaylaştırabilir. Bazen, eğitimin “bilgilenme” hedefinin daha geride

kalması, eyleme dönük bir çalışma haline gelmesi gerekebilir. Örneğin bir yerleşim yerinde su şebekesi evlerin içine kadar ulaşmıyor ve kadınlar ortak bir çeşmeden su taşımak zorunda kalıyorlarsa, burada ihtiyaç bilgilenmek değil, örgütlenmektir. Bu durumda, taleplerin oluşturulması, ortaklaştırılması, ifade edilmesi ve izlenmesi gerekir. Eğitim çalışmasında yapılabilecek şey, bunu kolaylaştırmak olabilir.

BAZEN DE ÇOK ACİL BİR SORUN VARDIR: GRUP İÇİNDEKİ ÇATIŞMALAR

Kadın gruplarında sıklıkla karşımıza çıkan bir sorun, grup içindeki çatışmaların ortak çalışmayı ketleyici bir boyutta olmasıdır. Böyle bir grupla çalışırken eğitim programının verimli olmasını sağlamak için mucizevi becerilerle donanmış olmamız gerekir.

Birlikte çalışmakta güçlük çeken, bütün enerjisini iç çatışmalarda harcayan bir kadın grubuyla karşı karşıyaysak, bilgilenmeden önce, çatışma çözme becerilerini geliştirici bir çalışma yapmak gerekir.

ÖĞRENME İHTİYAÇLARINI NASIL ORTAYA ÇIKARABİLİRİZ?

Pek çok durumda, eğitim konusu, katılımcılar (ya da bazen kurum) tarafından belirlenmiştir. Örneğin, “Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları” gibi. Ancak, belirlenmiş olan başlık, genellikle bir ihtiyacı ifade etmez. Türkiye’deki hangi çalışan kadın sorunlarını öğrenmek istiyorlar? Bunları öğrenmekteki amaçları nedir? Bu eğitimin sonucunda nasıl bir noktaya gelmeyi bekliyorlar?



Eğitimin sahiden işlevsel olması ve katılanlar açısından bir anlam ifade edebilmesi için, gerçek bir öğrenme ihtiyacına yanıt vermesi gerekir.

En iyisi, eğitim programına katılacak kişilerle öngörüşmeler yapmak, onların eğitimden neler beklediklerini, ortak ve kişisel hedeflerinin neler olduğunu anlamaya çalışmaktır.

Ancak öngörüşmeler de kendi başına yeterli olmaz, çünkü bazen ifade edilen öğrenme ihtiyaçları ile gerçek ihtiyaçlar farklıdır. Böyle durumlarda gerçek ihtiyaçlar, programa başladıktan sonra ortaya çıkar. Örneğin bir partinin kadın komisyonu, “siyasal yaşamda kadınlar” konusunda bir eğitim programı talep edebilir ama somut ihtiyaçları, kişisel yaşamlarıyla siyasi etkinlikleri arasındaki çatışmaları hafifletmek, kendilerine bir alan açabilmektir.



Öğrenme ihtiyaçlarının belirlenmesinde, eğiticinin bilgisi, deneyimi, kavrayışı, gözlem gücü, son derece önemli bir rol oynar. Katılımcılarla görüşmeler yaparken, bütün birikiminizi ve kavrayışınızı işe koşmanız gerekir. Katılımcılarla ilgili mümkün olduğu kadar fazla bilgi

edinmek, işinizi kolaylaştırır: kaç yaşındalar, kaç evli, eğitimleri nedir, onları bir araya getiren şey nedir, önceki deneyimleri nelerdir...

Bazen küçük soru kağıtları kullanmak yararlı olur:

- Sizce kadınların en önemli sorunu nedir?
- Partinizdeki (kurumunuz/örgütünüz) kadınların en önemli sorunu nedir?
- Kendinizi partiniz (ya da kurumunuz/örgütünüz) içinde nasıl bir yerde görüyorsunuz?
- Grubunuzda karşılaştığınız en önemli sorun nedir?
- Grubunuz için tek bir amaç saptamanız gerekseydi, bu ne olurdu?
- Kendiniz için tek bir amaç saptamanız gerekseydi, bu ne olurdu?
- Bir eğitim programına katılacak olsaydınız, hangi konuda olmasını tercih ederdiniz?
- Gruptaki arkadaşlarınızın hangi konuda/konularda eğitime ihtiyaçları olduğunu düşünüyorsunuz?

ÖĞRENME İHTİYAÇLARINI BİR PROGRAMA DÖNÜŞTÜRMEK

Yaptığınız öngörüşmeler, soru kağıtlarına aldığınız yanıtlar, kendi gözlemlerinizi ve edindiğiniz izlenimler sonucunda, kadınların, yer aldıkları örgüt içindeki ikincilleştirmeden rahatsız olduklarını, bunun onların motivasyonunu düşürdüğünü ve birbirleriyle olan ilişkilerinde olumsuzluklara neden olduğunu anladınız. Bu durumda, ilkin kendi sorunlarını açıkça görmelerini ve ortak çözümler aramaya başlamalarını sağlayacak bir eğitim programı tasarlamamız gerekir. Örneğin şöyle bir program yapabilirsiniz:

Programın amacı:

- *Katılımcıların ortak sorunlarını görmelerini ve ifade etmelerini sağlamak.*
- *Katılımcıların kendi güçlerini farketmelerini sağlamak*
- *Grup içindeki dayanışma ve ortaklık duygusunu güçlendirmek, birlikte davranma alışkanlığı kazandırmak*
- *Çözüm önerileri geliştirmek ve bunları bir çalışma planına dönüştürmeye yardımcı olmak.*

1. Oturum: Programı tanıtmak, sohbet ve ısınma

Burada önemli olan, grubu birlikte çalışmak ve ilerlemek için motive etmektir.

2. Oturum: Hayaller ve gerçekler: ne istiyoruz, nelerle karşılaşyoruz?

Katılımcıların kendi sorunlarını ifade etmeleri, ortaklıkları görmeleri için ayrılmış bir oturum. Her birinin söylediklerini sınıflayarak tahtaya yazmak, sonra yazılanlar üzerine tartışmak, her zaman ısıyı yükseltir, birliktelik duygusu yaratır. Kendilerini ifade etmelerine izin verin.

3. Oturum: Sorunları sınıflayalım: örgütün yapısından kaynaklananlar/kadın grubunun yapısından kaynaklananlar/toplumsal cinsiyet rolleri bunları ne kadar etkiliyor? Kadınlar, genellikle yakındıkları konuları birer sorun olarak tanımlayabildiklerinde, çözümler geliştirmekte çok daha başarılı olurlar. Bu yüzden, yüzyıllardır süregelen cinsiyet eşitsizliğinin binlerce sonucundan biri olarak kendilerinin de örgüt içinde

itilip kakıldıklarını düşünmelerine bir son verip somut sorunlar tanımla(t)mak, büyük bir adım olacaktır.

4. Oturum: *Peki, bizim hiç mi gücümüz yok?*

Ellerindeki kaynakları (deneyim/emek/bilgi/ilişki ağları/ dayanışma örüntüleri/vb) somut bir biçimde görmelerini sağlamak için bir oturum. Belki de bu kaynakları kullanarak durumlarını değiştirebilirler...

5. Oturum: *Neler yapılabilir?*

Olumlu örnekler, çözüm yolları vb. üzerinde durularak katılımcı grubun ortak çözümler bulabilmesine yol açmak için bir oturum.

6.Oturum: *Haydi iş başına*

Eğitim programından sonra kısa ve uzun dönemde yapılabilecekler üzerine bir oturum.



Aynı ihtiyaçlar, farklı eğiticiler tarafından farklı bir biçimde yorumlanıp programa dönüştürülebilir. Önemli olan sizin her bir oturumu planlarken, katılımcıların öğrenme ihtiyaçlarını hesaba katmanız, oturumlar arasında bir bütünlük kurmanızdır.

BÖYLECE EĞİTİM PROGRAMI TAMAMLANMIŞ OLDU MU?

Eğitim programının içeriğini kabaca saptadıktan sonra, elinizdeki araçlara, kendi birikiminize ve deneyimlerinize göre, katılımcıların niteliklerini de hesaba katarak, hangi eğitim tekniklerini ve araçlarını kullanacağınıza karar vermeniz gerekir.

Örneğin, okuma alışkanlıkları fazla olmayan bir grupla çalışırken yazılı materyal kullanmak, doğru olmaz. Böyle bir durumda, mümkün olduğunca görsel malzemeler, gazete kupürleri, yaşam öyküleri vb. kullanmanız gerekir.

Rol oynama ya da genel olarak bedensel hareketi gerektiren egzersizler, ülkemizde pek çok grup için uygun değildir. Özellikle eğitim düzeyi yüksek gruplarda (çok genç değillerse) ciddi bir direnmeyle karşılaşabilirsiniz.

Rol oynamayla ilgili bir başka risk de, bu tekniğin çok hızlı bir öğrenme aracı olmasına karşılık, grup çalışmalarında her zaman görülen terapötik süreçleri de hızlandırmasıdır. Ortaya çıkacak kişisel sorunlar ve duygusal patlamalar, deneyimsiz eğiticilerin (aslında deneyimli olanların da) başa çıkmakta güçlük çekeceği durumlar yaratabilir.

En iyisi, her bir oturum için kullanacağınız eğitim araçlarını ve tekniklerini ayrı ayrı saptamaktır. Örneğin ısınma oturumu için yaka kartları, bütün oturumlar için döner levha ya da tahta, vb. araçlar, birinci oturumda bir ısınma egzersizi, ikinci oturumda sunuş ve grup tartışması, sonra alt gruplar halinde bir tartışma, vb.

Programın amaçları arasında bulunan “birlikte davranma alışkanlığı kazandırmak”, bir yandan kendi ortaklıklarını görmelerini sağlamakla, bir yandan da program boyunca yapılacak egzersiz ve çalışmalarla kolaylaştırılabilir. Örneğin tartışacağınız konulardan biri ile ilgili alt gruplara ayrılıp küçük sunuşlar yapabilirler, vb.

Bir Bakalım Her Sey Tamam mı?

1. *Benden bir eğitim programı istediler ve anladım ki, ihtiyaçları sahiden eğitim.*
2. *Öğrenme ihtiyaçlarını belirleyebilmek için mümkün olduğunca çok sayıda katılımcı adayıyla görüşüm.*
3. *Katılımcılar hakkında mümkün olduğunca çok bilgi edindim (ama bu bilgilerin onlar hakkında önyargılar oluşturmama neden olmamasına dikkat ettim).*
4. *Onların söyledikleri ile benim izlenimlerimi birleştirerek bir öncelikli öğrenme ihtiyaçları listesi çıkardım.*
5. *Eğitim programı için kullanabileceğim sürede ele alabileceğim ihtiyaçları saptadım.*
6. *Bu öğrenme ihtiyaçlarını eğitim programı amaçları halinde sıraladım.*
7. *Sıraladığım amaçlar doğrultusunda bir eğitim programı yazdım.*
8. *Her bir oturum için amaçları, kullanılacak araçları ve teknikleri belirledim.*
9. *Yazdığım programı başta saptadığım amaçlar ışığında gözden geçirdim.*

2.ADIM: Hazırlıklar

Bir grup lideri/eğiticinin yapması gereken ilk şey, üzerinde konuşulacak konuyu öğrenmek, bilgisini güncelleştirmek ve geliştirmektir. Oturum konularına ilişkin elinizdeki materyali dikkatle okuyun. Ulaşabileceğiniz başka kaynaklar varsa, bunları da okuyun, konu hakkında elinizden geldiğince bilgi sahibi olun.

Okuduklarınız hakkında notlar çıkartın ve bir arkadaşınıza bu notları izleyerek konuyu anlatın. Böylece doğru anlayıp anlamadığınızı, atladığınız bir nokta olup olmadığını denetlemiş ve okuduklarınızı kendi dilinize çevirmiş olursunuz.

Yürüteceğiniz her bir oturuma ilişkin bir plan hazırlayın ve BUNU YAZILI OLARAK YAPIN. Çünkü ele alacağınız konuyu iyi bilseniz bile, gruptaki tartışmalar denetiminizden çıkabilir, konu dağılabilir, bir ayrıntı üzerinde fazla durup süreyi bitirebilirsiniz. Mesela şöyle bir şey:

3.Oturum: Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı Oturumun amacı : toplumsal cinsiyet kavramına ilişkin ön bilgiler vermek.

Oturumda vurgulanacak önemli noktalar: “cinsiyet sadece biyolojik değil, aynı zamanda toplumsal/kültürel bir özelliktir”. “cinsiyet sadece bireysel bir özellik değil, insanlar arasındaki eşitsizliklerin kaynaklarından biridir”

*Kullanılacak malzeme: isim kartları, kadın ve erkek isimleri listesi, cinsiyetçi işbölümüne ilişkin istatistikler, tahta ve tebeşir
Bir önceki oturumun hatırlanması (10dk)*

*Giriş: “kadın doğulmaz, kadın olunur” sözünü tartışalım (10 dk.)
Kadın ve erkek isimleri listesini tartışalım (10dk)*

Kadınlar ne yapar, erkekler ne yapar: cinsiyetçi iş bölümünü tartışalım (15dk.)

Katılımcılardan birinin oturumu özetlemesi ve diğerlerinin önemli buldukları noktaları eklemeleri (15dk)

Hazırladığınız plana uyun. Oturumun amacını hep aklınızda tutun ve katılımcıların da bunu hatırlamalarını sağlayın. Böylelikle konunun dağılması ve amaçtan sapması riskini azaltmış olursunuz.

Kimi durumlarda planınızı esnetmeniz gerekebilir; buna karar verirken, oturumun ve programın amacını dikkate alın.

Bir Bakalım Her Sey Tamam mı?

1. *Yazdığım programı başta saptadığım amaçlar ışığında gözden geçirdim.*
2. *Eğitim programının içeriğine ilişkin elimdeki bütün malzemeyi okudum.*
3. *Her bölümle ilgili sorular ve tartışma konuları çıkardım.*
4. *Öğrendiklerimi bir arkadaşına anlattım ve soruları onunla birlikte tartıştım.*
5. *Her oturum için bir plan yazdım.*
6. *Her oturum için notlar çıkarıp kartlara yazdım.*
7. *Gerekli istatistik ve rakamları çıkardım.*
8. *Mümkün olduğu kadar çok görsel malzeme topladım.*

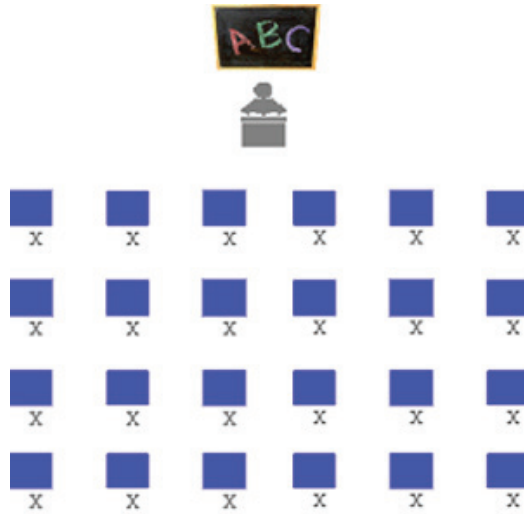
3. ADIM: Kendilerini rahat hissedecekleri bir ortam sunmak

Kadınlar, toplumsal etkinliklere katılmakta çeşitli güçlükler yaşarlar: evden çıkmaları bir sorun olabilir, çocuklarını bırakabilecekleri bir yer yoktur, bakmaları gereken yaşlı ya da hasta biri vardır, toplantı yerine ulaşma güçlükleri olabilir...

Eğitim programını düzenlerken, katılımcılarınızın kimler olduğunu, ne gibi niteliklerinin, muhtemel güçlüklerinin olduğunu bilmelisiniz. Eğitimin yerinin ve saatinin belirlenmesinde, bu bilgileri dikkate almalısınız. İmkan varsa örneğin bir çocuk odası oluşturulması düşünülebilir. Katılımcıların gelmediği bir eğitim programı, ne kadar şahane olursa olsun, işe yaramaz.

Genellikle evlerinden kolay ulaşabilecekleri bir yer, en iyisidir. Belediye binası türü yerler, kadınlara güven vereceği için bir derneğin toplantı salonundan daha uygun olabilir.

Şöyle bir oturma düzeni, onları yeniden ilkokul günlerine döndürecektir:



Oysa şöyle bir oturma düzeni, eğitici/eğitilen ilişkisini daha eşitlikçi bir hale getireceği gibi, katılımcıların konuşmalarını da diğerlerine göre çok daha fazla cesaretlendirir:



Oturma düzeni kadar, oturumların uzunluğu, verilen araların sıklığı da önemlidir. Bir saati geçen oturumlar, katılımcıların dikkatinin dağılmasına neden olur, bu arada muhtemelen sizin performansınız da düşecektir. Bu nedenle en uygunu elli dakika ya da bir saatlik oturumlardan sonra on-on beş dakikalık aralar vermektir.



Aralarda çay ve kurabiye ikramı genellikle olumlu bir havanın oluşturulmasında etkilidir.

Sürelere uymaya, katılımcıların da uymasını teşvik etmeye özen göstermenizde yarar var. Yoksa oturumlar uzar, aralar sarkar; hem

sizin programınız aksar, hem de katılımcıların size olan güvenleri sarsılır.

Bir Bakalım Her Sey Tamam mı?

1. *Eğitim programının içeriğine ilişkin elimdeki bütün malzemeyi okudum.*
2. *Her bölümle ilgili sorular ve tartışma konuları çıkardım.*
3. *Öğrendiklerimi bir arkadaşşıma anlattım ve soruları onunla birlikte tartıştım.*
4. *Her oturum için bir plan yazdım.*
5. *Her oturum için notlar çıkarıp kartlara yazdım.*
6. *Gerekli istatistik ve rakamları çıkardım.*
7. *Mümkün olduğu kadar çok görsel malseme topladım.*

4. ADIM: Tanışma- Isınma

Katılımcılar ve siz daha önceden belirlenmiş olan saatte salona girdiğinizde, ilk yapmanız gereken, onlara kendinizi tanıtıp programla ilgili bilgi vermektir. Fazla uzatıp ayrıntıya girmeden, birkaç dakika içinde programın amacı ve içeriği hakkında bilgi verin. En iyisi bu konuşmayla birlikte, programın birer kopyasını dağıtmaktır. Böylece hangi konuların ne zaman ele alınacağını, ne zaman ara verileceğini, akşam kaçta eve dönebileceklerini bilirler. Sizden başka eğiticiler de olaksa, onlar hakkında bir ön bilgi verebilirsiniz: “Medya ile ilgili oturuma gazeteci Neslihan Sözüdoğru katılacak. Kendisi Doğru Haber Gazetesinde editör olarak çalışıyor” gibi.

Programa başlarken en iyisi bir oyun ya da ısınma egzersizidir. Böylelikle hem katılımcılar çekingenliklerinden sıyrılmaya başlarlar, hem siz grup hakkında bir ön fikre sahip olursunuz.

Eğitim programlarında genellikle zaman sınırlıdır ve mümkün olduğunca hızlı bir biçimde konuya girilmesi gerekir. O nedenle, tanışmayı ısınma ile birlikte düşünüp zaman kazanmak iyi olabilir. Eğiticilerin kullanmayı sevdikleri bir egzersiz, sizin için de iyi bir başlangıç olabilir:

Gruptaki herkes ikişer ikişer ayrılınsın. Tek kalan olursa, sizinle eşleşebilir. Birbirini tanımayan katılımcıların eşleşmesine dik-kat edin. Herkes eşleştiği kişiyle kısa bir röportaj yapsın: adı ne, mesleği ne, evli mi, çocukları var mı gibi. Bazen bu sorular baştan verilir herkesten standart cevaplar alınabilir. Bazen de daha farklı sorular sorabilmeleri için katılımcılar serbest bırakılır. Özellikle birbirlerini tanıyan katılımcılardan oluşan gruplarda, isim, meslek gibi standart sorular yerine örneğin hangi yemeği sevdiği, dünyanın hangi ülkesini görmek istediği, en sevdiği sine-ma sanatçısının kim olduğu gibi sorular tercih edilebilir. 10 da-kika içinde bu röportajlar biter (beş dakika biri, beş dakika diğeri için). Daha sonra her katılımcı, kendi görüştüğü kişiyi gruba tanıtır. Böylece, örneğin yirmi kişilik bir grupta aşağı yukarı 35-40 dakika içinde tanışma ve ısınma bölümü tamamlanmış olur.

KURALLAR KOYMAK ÖNEMLİDİR

Eğitilenlerin aktif katılımını öngören gruplarda genellikle “grup kuralları” saptanır. Katılımcıların hep birlikte belirleyip uyulmasını denetlediği bu kurallar tahtaya yazılır ve herkes bunlara uymayı taahhüt eder. Bunlar genellikle zamanında gelme, birbirinin sözünü kesmeme, konuşulan mahrem şeylerin başkalarına anlatılmaması gibi kurallardır.

Burada amaç, grubun kendi kurallarını koymasını sağlayarak eğitici/katılımcı hiyerarşisini kırmak ve insanların konuşmasını cesaretlendirecek bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunmaktır.



Kuralları saptarken, her bir katılımcının kendisini ifade edebileceği bir ortam yaratma hedefini gözden kaçırmayın. Bunun için her biri yargılanmadan dinleneceğini, söylediklerinin aleyhinde kullanılmayacağını bilmelidir. Örneğin çalıştığı dernek içinde cinsiyet

ayrımcılığına uğradığını anlatan bir kadına “Sen de böyle bir duruma neden katlanıyorsun, istifa et” gibi bir cevap verilmesi, yargılayıcı tutumun örneğidir. “Genellemelerden kaçınmak” iyi bir kural olabilir. Kendimizi pek de rahat hissetmediğimiz ortamlarda yaparız bunu: “kadınlar erkeklere bağımlı” gibi bir sözün herhangi bir tartışmayı geliştirmesi, karşılıklı anlayışımızı derinleştirmesi pek mümkün değildir. Oysa “bazen kocama bağımlı olduğumu düşünüyorum” diyebildiğimizde, daha fazla yol alabiliriz.

Kuralları belirleyip tahtaya yazdıktan sonra, ilk aranızı verebilirsiniz.

Deneyimlerinizi biriktirmek, üzerinde düşünmek, değerlendirmek istiyorsanız, en iyisi, her günün sonunda bir “Neler yaptım” notu hazırlamaktır. İsterseniz bunu daha ayrıntılı ve kişisel bir hale getirebilirsiniz. Bu notlar biriktikçe size rehberlik edecek, hatalarınızı görmenizi kolaylaştıracak, kendi gelişmenizi izlemenizi sağlayacaktır.

Neler Yaptım?

Oturum başlarken kendimi

Salonda katılımcı vardı.

Katılımcılar genellikle

Bu oturumda en çok dikkatimi çeken

Bence bu oturumda öğrendiğimiz en önemli şey

Bu oturumda kendimi en başarılı bulduğum an

Bu oturumdaki başarısızlığım

5. ADIM: Nasıl Anlatmalı?

GERÇEKTEN BİLDİĞİMİZ BİR KONUYU, KENDİ SÖZCÜKLERİMİZLE, KAVRAM KULLANMADAN ANLATABİLİRİZ

En sık yaptığımız hatalardan biri, bizim için açık ve bildik bir konu hakkında konuşurken, karşıımızdakilerin bizim kadar bilgi sahibi olmadıklarını unutmaktır. Örneğin cinsiyet duyarlılığı eğitimi yaparken, “cinsiyetçilik” deyip geçiveririz. Oysa pek çok katılımcı, bu kavramı anlaşılmaz bulabilir. Üstelik üzerinde durulmadığına göre herkesin bilmesi gereken bir kavram olduğunu sanarak sormaya çekinebilir de. Böylece oturum ilerledikçe katılımcıların birer birer tartışmadan koptuklarını görürüz.

En iyisi, kavram kullanmaktan mümkün olduğunca kaçınmak, bunun yerine biraz uzatmak pahasına, günlük dilde konuşmaya çalışmaktır. Örneğin “cinsiyetçilik” yerine “kadınların hayatın her alanında karşılaştıkları dışlama/ikincilleştirme” diyebiliriz.

ÖNEMLİ NOKTALARI AYRINTILAR İÇİNDE BOĞMAYIN

Bir başka hata, bildiğimiz bir konuda konuşurken katılımcılar açısından ayrıntı sayılabilecek noktalara girmektir. Örneğin iş kollarının cinsiyete göre ayrılmış olmasının kadınlar açısından nasıl bir sonuç yarattığından söz ederken mühendisliğin/hesap işlerinin neden erkek mesleği olarak kabul edildiği üzerinde uzun uzadıya durmak gereksizdir- bu konu çok önemlidir ama o aşamada bizim için önemli olan, kadınlara özgü sayılan işlerin ücret ve prestij bakımından erkeklere özgü olanlardan aşağıda olduğunu göstermektir.



Açıklamalarınızı anlaşır hale getirmek için en iyisi, önemli noktaları belirleyerek oturumu bunlar üzerine kurgulamaktır. Her bir oturum için belirlenen amaç, o oturumun en önemli noktalarına da işaret eder. Örgütlenme modelleri hakkında bir oturumda amaç “kadın örgüt-

lenmesine en uygun modellerin tartışılması” olarak belirlendiyse, kadınlar arasındaki rekabetin örgütlenmeyi nasıl baltaladığına daha az, ama farklı model örneklerine daha fazla zaman ayırmak doğru olur. Bu, kadınlar arasındaki rekabetin önemsiz bir konu olduğu anlamına gelmez. Sadece o oturumda önceliği yoktur.

Önemli noktalara daha fazla zaman ayırın. Bunlarla ilgili kontrol soruları sorun (“hiyerarşik bir örgütlenme neden kadınlar açısından güçsüzleştiricidir diyoruz?”). Görsel malzeme kullanmak, her zaman katılımcıların dikkatini çeker, mümkün olduğunca saydamlar, grafikler ve fotoğraflar kullanın. Ama görsel malzemenin kalitesine de dikkat edin. Oturdıkları yerden göremedikleri, bulanık, kötü basılmış

malzemeyi hiç kullanmayın daha iyi. Tahtayı mümkün olduğunca çok kullanın. Bazen çok çarpıcı bir iki rakam konuyu özetler, bunun için istatistiklerden yararlanabilirsiniz. Ama unutmayın ki rakamlara boğulmuş bir sunum, dikkati dağıtır. “Bu konu çok önemli, çünkü...” gibi sözlerle anlattıklarınızın altını çizin.

SONUÇTA BİR TÜR SAHNEDESİNİZ

Sesinizi nasıl kullandığınıza dikkat edin. Tekdüze bir konuşma, dinleyicilerin dikkatinin dağılmasına neden olur. Zaman zaman sesinizi yükseltin, bazı sözcükleri bastırarak söyleyin.

Mümkün olduğunca mekanın tamamını kullanın. Tahtanın başında dikilip kalan bir eğitici kadar sıkıcı bir şey olamaz. Ama katılımcıların dikkatini dağıtacak kadar da ordan oraya zıplamayın tabii!

BOL BOL ÖRNEK VERİN

Örnekler, genellikle akılda kalır. Konuyla ilgili örnekler verin, anekdotlar anlatın. Yaşam öyküleri, ilginç hikayeler, portreler her zaman ilgi çeker.

Basitten karmaşığa doğru ilerleyin. Genelden özele doğru ilerleyin. Soyut şeyleri somutlaştırmaya çalışın.

SORU SORUN

Soru sormak, çok önemlidir. Hem katılımcıların konuyu farklı açılardan düşünmelerini, hem size geribildirim vermelerini sağlar. Soruları farklı amaçlarla kullanabilirsiniz:

- Konuyu ilerletici sorular: Özellikle katılımcıların bilgi

sahibi oldukları bir konudan söz ederken işinize yarar. “Ne tür bir mekan size daha sıcak gelir, nerede kendinizi rahatsız hissedersiniz” gibi. Böylece örneğin örgüt mekanlarının kadınların dışlanmasına nasıl hizmet edebileceği konusuna girebilirsiniz.

- Yol gösterici sorular: Konunun iç bağlantılarını görmeyi sağlamak için bu sorulardan yararlanabilirsiniz. İnsan haklarının kadınları da kapsaması için bazı ek çabalara gerek olduğunu söylediniz. Katılımcılara baktınız ve anlamakta güçlük çektiklerini farkettiler. Örneğin şöyle bir soru sorun: “Bir oğlan doğurana kadar doğurmaya devam etmek zorunda kalan bir kadın için bedensel dokunulmazlık hakkının anlamı nedir?”

- Kontrol soruları: Katılımcıların sizi izlemeye devam edip etmediklerini görmenizi sağlarlar. “Bana bu konuda bir örnek verebilir misiniz?” gibi.

- Retorik soruları: Dikkati toplamaya, bir konunun altını çizmeye yararlar. “Hep başkaları için yaşamayı kim ister?” gibi.

- Havuz soruları: Katılımcılar hakkında bilgi edinmenizi sağlarlar. “Şu anda bir siyasal örgüt içinde çalışan kaç kişi var?” gibi.

Zaman zaman “anlaşılmayan bir şey var mı?” diye sorun. Onlara bakın, sözsüz mesajlarını anlamaya çalışın. İlgileri sürüyor mu? Savunmaya mı geçtiler? Görüşlerinize katılmıyorlar ama bunu ifade etmeye çekiniyorlar mı? Bazen katılımcılardan birine “galiba bir sorunuz var” demek, onun kendini ifade etmesinin yolunu açabilir.

ONLARA APTAL MUAMELESİ YAPMAYIN

Asla kendilerini aptal ya da cahil hissetmelerine yol açacak türden “aslında oldukça açık sanıyorum. Ama yine de anlamayan var mı?” gibi ifadeler kullanmayın.

Oturumun son dakikalarında soru sormalarını istemeyin. Çünkü soru sormak isteyen bir katılımcı olsa bile, diğerlerinin sabırsızlığıyla karşılaşmaktan ürkebilir.

Soru sormalarını cesaretlendirin. Bunun için, bir soru sorulduğunda “iyi bir soru”, ya da “çok önemli bir noktaya değindiniz” türünden olumlu geribildirimler verin. Unutmayın, en güçlü olumlu geribildirim, dikkatle dinlemek, dinlediğini belli etmektir.

ONLARI DİNLEYİN.

ASLA METİNDEN OKUMAYIN

6. ADIM: Pekiştirme

Eğitim programlarında sık sık gördüğümüz bir hata, çok fazla konunun kısa bir süreye sıkıştırılmasıdır. Bunun yerine öncelikli konuların belirlenerek bunların üzerinde derinlemesine durmak, daha verimlidir.

Bu nedenle, her oturumun başında bir önceki oturumu özetleyerek başlamayı vakit kaybı olarak görmeyin. Bunu yapmanızın üç önemli yararı vardır:

- Katılımcıların yeniden konuya ısınmalarını, önceki tartışmaları hatırlamalarını sağlar

- Daha önceki oturuma ilişkin size geribildirim sağlar. Hangi noktaları daha iyi tartışmışsınız, hangileri gözden kaçmış...
- Konuları birbirine bağlamanızı sağlar. Böylece programın bütünlüğünü hem siz hem de katılımcılar görebilirsiniz.

Öğrendiklerinizi hatırlamak ve pekiştirmek için iyi bir yol, katılımcılardan soru toplamaktır. Bunun için katılımcılara birer kart dağıtın ve bir önceki oturumla ilgili bir soru yazmalarını isteyin. Daha sonra bu kartları dolaştırın. Herkesin kartlardaki soruları gördüğünden emin olun. Sonra en çok tekrarlanan sorular üzerinde yeniden durun.

Bir başka yol, katılımcılardan birinin bir önceki oturumu özetlemesini istemektir. Daha sonra diğerlerinin ekleyecekleri bir şey olup olmadığını sorarak konuyu toparlayabilirsiniz.

Önemli noktaları, anahtar sözcükleri ve soruları tahtaya yazın.

7. ADIM: Bazı Eğitim Teknikleri

Her grubun öğrenme ihtiyaçları farklı olduğu gibi, her grupta kullanılacak eğitim teknikleri de farklıdır. Grubun eğitim, yaş, deneyim gibi niteliklerine ve programın içeriğine göre, genellikle birkaç teknik birlikte kullanılır.

Sunuş : Genellikle konuya ilişkin küçük bir sunuş yapmakta fayda vardır. Oturumun başında eğitici genel çerçeve ve tartışma noktalarını belirler. Bu sunuş mümkün olduğunca kısa, tartışmayı kolaylaştırıcı ve katılımı teşvik edici olmalıdır. Uzun ve tekdüze bir ders anlatımından kaçınıp canlı, görsel araçlarla desteklenen, önemli noktaların tamamını içeren kısa bir sunuş yapmak, en iyisidir.

Örnek Olay: Bazen bir yaşam öyküsü, gazete haberi ya da tanıklık, öğrenmeyi kolaylaştırıcı işlev görebilir. Örneğin katılımcılara benzeyen bir kadının yaşam öyküsü üzerinden konuşmak, onların kendi hayatlarını yeni bir ışık altında görmelerine neden olabilir. Ya da aile içi şiddetle ilgili bir gazete haberi, kadınlara yönelik şiddet konusunu ele almak için iyi bir başlangıç noktası olabilir. Şöyle sorularla tartışmayı ilerletebilirsiniz: “Kadın bu kararı neden vermiş olabilir?” “Başka bir şey yapabilir miydi?” “Adamın tepkisinin arkasında nasıl bir düşünce olabilir?” vb. Örnek olay kullanırken, bunun oturumun yarısını kaplayacak kadar uzun olmamasına dikkat edin. En iyisi, beş dakika içinde sunabileceğiniz bir öyküdür.

Grup Tartışması : Grup tartışması, farklı biçimlerde yürütülebilir. Sıklıkla yapılan, eğiticinin yaptığı sunuştan sonra katılımcıların bu konudaki görüşlerini söylemeleri ve bunlar üzerinden bir tartışmanın yürütülmesidir. Bir başka yöntem, belirli bir konuda katılımcıların bir dizi soruyu yanıtlayarak ilerlemelerini sağlamaktır. Bir grup tartışmasını “kolaylaştırırken”, şunlara dikkat edin:

- Katılımcıları düşünmeye teşvik edecek, birden fazla yanıt olabilen sorular sorun. “Sizce ideal bir kadın nasıl olmalıdır?”
- Soruları yanıtlamaları, gerektiğinde alt gruplar içinde tartışmaları için onlara zaman verin
- Yanıtları kaydedin- en iyisi hepsinin görebileceği biçimde tahtaya yazın (bunun için tüm cümleler yerine anahtar sözcükler kullanmak daha hızlı ve kolaylaştırıcı olur)
- Göstermek istediğiniz noktalara dikkat çekin, bunu onların yanıtlarından yola çıkarak yapın.

Örneğin, kadınlara yönelik şiddetin çeşitli boyutları üzerine bir grup tartışması yapacaksınız; şunları sorabilirsiniz:

Sizce iki insan arasındaki ilişkilerde hangi davranışlar “şiddet” sayılır?- cevapların hepsini tahtaya yazarsınız.

Bunlara neleri ekleyebiliriz? – Bazı ek sorularla eksik kalanları eklemelerini kolaylaştırırsınız.

Bu saydığımız davranışlardan birbirlerine benzeyenleri gruplamaya çalışalım- farklı şiddet türlerini sınıflarsınız.

Farklı şiddet türlerinden hangileri birer yasal düzenlemenin konusu olabilirler? – yasal düzenleme taleplerinin hangi konularda yoğunlaşması gerektiğini tartışırsınız

Yasal düzenleme konusu olamayacak türden şiddet davranışlarıyla başa çıkmak için neler yapabiliriz- kadınların çeşitli alanlarda güçlenmeleri ve kadın dayanışmasının önemini vurgularsınız.



Çalışma Grubu:

Eğitim düzeyi ve motivasyonu yüksek gruplarla son derece verimli olabilen bir tekniktir. Katılımcılara konuyla ilgili kapsayıcı, iyi hazırlanmış bir metin

dağıtıp onlardan gruba alt başlıklarla ilgili yeni bilgiler getirmelerini istersiniz.

Örneğin kadınların siyasal katılımı konusunda bir eğitim programı yapıyorsunuz. Katılımcılardan Türkiye’de yerel yönetimlerde, parlamentoda, kamu kuruluşlarında, medyada kadın temsil oranlarını bulmalarını isteyebilirsiniz. Daha sonra gelen sonuçlar üzerinden bir tartışma yapabilirsiniz.

Bazen de, oturum sırasında katılımcıları küçük gruplara ayırıp çalışmalarını isteyebilirsiniz. Daha sonra her bir alt grup, kendi yaptığı çalışmanın sonuçlarını tüm gruba aktarır ve birlikte tartışılır.

Örneğin iş yerinde cinsel şiddet konusunda bir program yaparken, katılımcıları altı alt gruba ayırabilirsiniz:

- Tacizin bedeli*
- İstenmeyen davranışlar*
- Kimse görmemişse ne yapmalı*
- Düşman bir çevre*
- Romantizmle başlar...*
- Kadın dayanışması...*

Her gruba, kendi tartışma konularıyla ilgili malzeme verirsiniz: yasal düzenlemeler, örnek olaylar, tanıklıklar, metinler... Her gruptan belirli bir soruyu tartışmalarını istersiniz:

- Patronunun imalarına ve cinsel şakalarına göz yuman bir kadın daha sonra cinsel şiddetten söz edebilir mi?*
- Ne türden davranışları cinsel şiddet olarak algılıyoruz?*
- Bir kadın cinsel şiddete uğramış ama kanıtlayamıyorsa ne olur?*
- Bir işyerinde "kadın düşmanı" bir çevre varsa –örneğin fotokopi odası çıplak kadın resimleriyle doluysa- ne yapılabilir?*
- Hoşlandığımız ya da flört ettiğimiz biri istemediğimiz bir davranışta bulunduğunda cinsel şiddetten söz edebilir miyiz?*
- İş yerinde cinsel şiddet ve tacize karşı nasıl bir dayanışma kurulabilir?*

Daha sonra alt gruplar, vardıkları sonuçları tüm gruba aktarırlar, birlikte tartışılır.

Rol Oynama: Katılımcıların belirli bir duruma ilişkin deneyimle/ deneyimden öğrenmelerini sağlar, konuyla ilgili duyguları ortaya çıkarır. Bu da bir yandan çok hızlı bir öğrenme yoludur ama beklenmedik duygusal patlamalar yaşanabilir. Örneğin kadınlar arası ilişkilerde yargılayıcı tutumun iletişimi nasıl engellediğini göstermek istiyorsunuz. İki katılımcıya küçük bir rol oynama yaptırabilirsiniz: Birine birkaç aşamalı bir örnek olay verin, bu olaydaki kadın bazı yanlış kararlar vermiş olsun. Daha sonra bu olayı karşısındakine kendi başından geçmiş gibi anlatmasını isteyin. Diğeri de dinlerken sürekli yargılayıcı yorumlarda

bulunsun. Daha sonra ilk katılımcıya bu oyun sırasında neler hissettiğini sorun. Kadının yanlış kararları neden vermiş olabileceğini tartışın. Gerekirse diğer katılımcıların bu konudaki kendi benzer deneyimlerini anlatmalarını isteyin.

Rol oynama yaparken bazen oyunculara genel bir konu verip doğaçlama yapmalarını isteyebilirsiniz; kimi zaman, yukarıdaki örnekte olduğu gibi, belirli roller saptayabilirsiniz. Kimi zaman da oyunculara genel konu ve kişiler anlatılır ama kişilerin nasıl davranacaklarına onlar kendileri karar verirler.

8. ADIM: Muhtemel sorunlar

Eğitim programlarında sıklıkla rastlanan bazı sorunlarla muhtemelen siz de karşılaşacaksınız. Belki o kadar sık rastlanmayanlarla da. Bunlarla karşılaşan ilk eğiticinin siz olmadığınızı öğrenmek rahatlatıcı olabilir! Çıkabilecek her türlü sorunla ilgili olarak şunu söyleyebilirim: bir sorunla karşılaştığınızda yapabileceğiniz en kötü şey, o sorun yokmuş gibi davranmaktır. Onu görmezden geldiğiniz için ortadan kalkan herhangi bir sorun yoktur. Sorunu görün, kabul edin, gerekirse katılımcılarla paylaşın ve çözmeye çalışın. Unutmayın, olumlu bir biçimde çözülen her sorun, grubu ilerlettiği gibi, sizin bir grup lideri olarak becerilerinizi ve özgüveninizi de geliştirecektir.

NELER OLABİLİR?

❑ KATILIMCILAR BİR TÜRLÜ “KATILMAZ”LAR.

Programın katılımcıların ihtiyaçlarına uygun bir şekilde oluşturulması, bu sorunu en aza indirir ama ortadan kaldırmaz. Katılımın önünde her zaman bir takım engeller vardır. Bir bölümü,

pratik engellerdir: bitirilmesi gereken ev işleri, çocukların okuldan dönecek oluşu, akşama misafir gelmesi vb. pek çok neden, kadınların sizin anlattıklarınıza yoğunlaşmasını engelleyebilir.

Bir bölüm engel de daha çok “kişisel engeller” diye tanımlanabilecek türdendir: yıllardır herhangi bir eğitim etkinliğinin içinde yer almamış orta yaşlı kadınlar için bir saat bir konuya yoğunlaşmak güçtür. Küçük çocuklar ve komşularla, toplumsal açıdan değerli bulunmayan ev işleriyle geçen bütün o yıllar, onların öğrenmeyle ve bilgiyle ilişkilerini zedelemiş olabilir.

Bir topluluk içinde konuşmak, eğitimi olsun olmasın, pek çok kadın için son derece güç bir iştir. Tartışmaları dinleseler bile bir türlü konuşmaya başlayamayabilirler.

Bu türden katılım sorunlarıyla karşılaştığınızda, kendinizi yetersiz ve başarısız hissedebilirsiniz. Onlara öfke ve içerleme duyabilirsiniz. Ümitsizliğe kapılabilirsiniz. Bunları hissedebilirsiniz; ama güvensizlik, öfke ve içerleme, sorunu çözmenizde size pek yardımcı olmaz.

KATILIMI ARTIRMAK, CANLANDIRMAK İÇİN YAPILABİLECEK BAZI ŞEYLER VARDIR:

- En önemlisi, katılımcıların kendilerini dürüst ve açık bir şekilde ifade edebilmeleri için onları yüreklendirmektir. Programın başında “kendi fikirlerinizi, tartışılmasını gerekli bulduğunuz noktaları ve deneyimlerinizi anlatmanız, eğitimin başarısını olumlu yönde etkileyecektir” türünden sözler söyleyin. Ayrıca düşüncesini ifade eden katılımcılara, düşüncelerini benimsemiyorsanız bile, olumlu geri bildirim verin: “gerçekten önemli bir noktaya değindiniz”, “bize farklı bir

bakış açısını gösterdiniz” gibi. Bazen bunu yapmak size zor gelebilir, o zaman bedeninizle, mimikleriniz ve ses tonunuzla olumsuz geribildirim vermeyin.

- Grup kuralları içine “mahremiyete saygı”yı ekleyin. Konuşulan şeylerin orada kalacağına güven duymalarını sağlayın.
- Oturumlarda oturma yerlerini değiştirmeyi önerin. Bu, kendi aralarında iletişim kurup geri kalanlarla ilgilenmeyen küçük grupçukları önlemenin iyi bir yoludur.
- Mizah, pek çok durumda önemli bir kolaylaştırıcıdır. Ortamı yumuşatmak, eğitici/eğitilenler gerginliğini azaltmak, katılımcıları rahatlatmak için şakalar yapın, kendinizle dalga geçin. ASLA KARŞINIZDAKİLERİ RENCİDE EDİCİ ŞAKALAR YAPMAYIN.

❑ BAZEN GRUPTA DÜŞMANCA BİR TUTUM VARDIR.

Gönüllü katılan gruplarda çok sık rastlanmasa da, kimi gruplar, eğitime direnir ve eğiticiye karşı düşmanca bir tutum sergiler. Program onları hayal kırıklığına uğratmış olabilir, o sırada evde olmak isteyebilirler, okul alışkanlıkları depreşmiş olabilir.

Bu tutumu kişisel alırsanız, kendinizi içinden çıkılması zor bir sinir savaşının içinde bulabilirsiniz. Sorunu görün ve ifade edin. Nedenlerini anlamaya çalışın. Gerçekten sizin yaptığınız bir şey bu duruma yol açmış olabilir mi? Bazen küçük bir çabayla bu sorunun üstesinden gelinebilir: “Biraz lafa boğulduk galiba, hadi bir çay molası verelim” gibi. Bazen daha ciddi bir şekilde sorunun üzerinde durmak gerekebilir. Örneğin biraz zaman ayırıp şöyle soruları tartışmalarını isteyin:

- Neden bu gruptasınız?
- Bu grupta kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Acaba neden?
- Buradaki insanlardan (eğitici dahil) neler alabileceğinizi düşünüyorsunuz?
- Siz onlara neler verebilirsiniz?

Böylelikle çatışmayı bir öğrenme aracına dönüştürmüş olursunuz, sonraki oturumlar muhtemelen daha verimli geçecektir.

❑ BAZEN DE SORUN BELİRLİ BİR KATILIMCIDAN KAYNAKLANIR.

Grupta olumsuz roller birkaç farklı türde olabilir:

- Konuşmayı tekeline alanlar

Hemen her grupta, anlatacağı pek çok şey olan bu türde katılımcılar vardır. En iyisi, başta kurallar saptanırken böyle bir durumu öngörüp, “başkalarının konuşma hakkını ihlal etmeme” türünden bir kuralı da listenize ekleyin. “Söyleyeceklerinizi bir iki cümlede toparlayın ki başkalarına da söz verebileyim” gibi sözlerle konuşmasını kesin. Ya da şöyle söyleyin: “Pek fazla konuşmayanların da bu konudaki fikirlerini öğrenmek isterdim”.

- Konuyla ilgisiz konuşmalar yapanlar

Bazen hepimize olur bu: kafamızda bir problem vardır ve her konuyu ille de getirip o probleme bağlarız. Katılımcılardan biri bunu yaptığında, “konumuzla nasıl bir ilişki kurabiliriz” diye sorun. Ya da konuşmak için oturum sonunu beklemesini söyleyin.

Ya da katılımcının sözlerini özetleyip kendi sözünüze devam edin.

- Herkesten, bu arada eğiticiden de daha bilgili olduğunu göstermeye çalışanlar

Asla kişisel bir saldırı olarak almayın. Katılımcıyla birebir bir tartışmaya girmeyin. Olumlu geribildirim verin: “evet, gerçekten de yeni bir bakış açısı bu” gibi. Soru sorarak ilginizi belli edin. Farklı düşüncedeyseniz bunu söyleyin. “Bu konuda farklı düşünüyoruz ama neden öyle söylediğinizi anlayabiliyorum” gibi. Görüşlerinin bir bölümüne katılarak diğer bölümüne neden katılmadığınızı açıklayın. Bazen de çay arasından sonra tartışmaya devam etmek en iyisidir.

- Sürekli şikayet edip eğiticinin yaptıklarında hata bulanlar

Yumuşak bir şekilde anlattıklarınızın doğruluğunu gösterin (sayılar kullanabilirsiniz örneğin). Onun eleştirisini özetleyip diğerlerinin fikirlerini de sorun. Ama katılımcıyı gruptan dışlayıcı bir tavır almamaya özen gösterin. Kişisel bir saldırıya dönüştüğünde, incindiğinizi ifade edin: “neyse, bana aldırma, zaten ben Marstan geldim” gibi bir şakayla bunu yapabilirsiniz.

- Mizahçılar

Mizah, eğitim programlarında ortamı yumuşatır, katılımcıların rahatlamalarını sağlar, dikkatlerini çeker. Ancak bazen çalışma ortamını bozucu etkileri de olabilir. Düşünün ki oturumun en önemli noktaları üzerinde bir grup tartışması yapmaya çalışıyorsunuz ama biri sürekli bir takım şakalarla tartışmayı baltalıyor. Bu durumda önce görmezden gelmek, sonra çay arasında uygun bir biçimde konuşmak, en iyi yoldur.

- Geç gelenler

Grup kuralları içine “zamanında gelme”yi muhakkak koyun. Tartışmayı kesmelerine izin vermeyin. Sürekli olarak geç kalan biri varsa, onunla ayrıca konuşarak, davranışının diğerleri üzerindeki olumsuz etkisini anlatın ve zamanında gelmeye çalışmasını isteyin.

- Kendi aralarında sürekli konuşanlar

Sözsüz yöntemler kullanın: onlara yakın durmak, göz kontağı kurmak gibi. Yaptıklarının farkında olduğunuzu bilsinler. Devam ederlerse çay arasında ayrıca konuşun.

❑ BAZEN ANLATAÇAKLARINIZI TOPARLAYAMADAN OTURUMUN YARISINA GELİVERİRSİNİZ.

Zamanı iyi kullanmak için en iyisi, baştan hazırladığınız oturum planına uymaktır. Şunlar size gereksiz yere zaman kaybettirir:

- “Yemekten sonra devam ederiz” diye oturumu kapatmak. Bunun

yerine belirli bir saat verin: “13.30’da burada buluşmak üzere” gibi.

- Katılımcıların kendilerinden ne beklendiğini anlamalarına fırsat vermeden bir etkinliğe başlamak. Bunun yerine önceden ne yapacağınızı, amacınızı, ayrıntılı olarak açıklayın.
- Katılımcılar izlerken onlara arkanızı dönüp tahtaya uzun uzun bir şeyler yazmak. Bunun yerine önceden döner levhaya (ya da tahtaya) asılacak kağıtları hazırlayın. Tahtayı bazı anahtar sözcükleri, kavramları yazmak, katılımcıların dikkatini çekmek için kullanın.
- Dağıtılacak malzemeyi kendi başına dağıtmak. Bunun yerine hızla elden ele geçirin ya da katılımcılardan yardım isteyin.
- Tartışmaları bir türlü noktalayamamak. Bunun yerine, baştan tartışma için belirli bir süre koyun ve buna uyun. Uzayacak gibi görünürse, görüşleri kısaca özetleyerek “bu konuda söylenecek çok şey olduğu anlaşılıyor. Şimdi devam edelim, zaman kalırsa yeniden dönebiliriz” gibi bir şey söyleyin.
- Bir etkinlik için gönüllü çıkmasını beklemek. Örneğin “bu dinleme egzersizi için iki gönüllü arıyorum” dediniz ve kimse çıkmadı. Beklemeyin. Katılımcılardan ikisini tahtaya davet edin.
- Yorgun bir gruptan yeni fikirler çıkmasını beklemek. Özellikle akşamüstü saatlerinde, katılımcıların temposu düşecektir. Böyle bir durumda onlara çeşitli seçenekler sunarak bunlardan birini tercih etmelerini istemek daha iyidir. Örneğin, “kadınların kendilerini dışlanmış hissetmeyecekleri bir mekan düzenlemesi nasıl olurdu?” diye sormak yerine, “şunlardan hangisinde kendinizi daha rahat hissederdiniz?” deyin.

❑ BAZI GRUPLARDA KARŞINIZA ÖZEL BİR SORUN ÇIKAR: “KURTULMUŞ KADINLAR!”

Özellikle kurumsal dönüşümü hedefleyen eğitim programlarında, katılımcılar kendi tercihleriyle değil, bulundukları konum ya da

uzmanlıkları nedeniyle eğitime katılırlar. Eğitim programının kendi kişisel dönüşümlerine bir katkısı olabileceğini düşünmezler- aslına bakarsanız, kişisel bir dönüşüme ihtiyaçları olduğunu da düşünmezler.

Böyle bir grupla çalışırken, öncelikle katılımcıların direnciyle başa çıkmanız gerekecektir. “Kadın sorunları”nın sadece “öteki” kadınların değil, kendilerinin de sorunu olduğunu görmeleri, bazen ancak programın sonuna doğru olur, bazen program bittikten bir süre sonra, bazen hiç mümkün olmaz.

Bu sorunun üstesinden gelmek için farklı yollar izlenebilir. En kolayı, mümkün olduğunca “teknik” bir program tasarımı yapmaktır: kurumun amaçları, görev tanımları, cinsiyet haritası, hangi basamaklarda tıkanıklık var, bu tıkanıklıklar nasıl açılabilir, vb. konuları içeren bir programda, katılımcıların işbirliği yapmaya daha istekli olacakları tahmin edilebilir.

Bazen de “meydan okumayı” seçersiniz: bu zor yoldur. Eğer bu yolu seçtiyseniz, ASLA DOĞRUDAN BİR ÇATIŞMAYA GİRMEYİN. Bu onların direncini güçlendirmekten başka bir işe yaramaz. Bunun yerine, karşınızdaki grubun yaş, eğitim, toplumsal konum gibi özelliklerini dikkate alarak, ortak bir sorundan yola çıkabilirsiniz: Örneğin toplumsal cinsiyet duyarlılığını yükseltmeye ayırdığınız oturumda genel olarak “kadınlık” sorunları değil, diyelim erkek çocuk yetiştirirken cinsiyet rolünün nasıl oluştuğu, hangi kaynaklardan beslendiği üzerinde durabilirsiniz.

“Duyguların ifade edilmesi”ni sağlayacak türden araçlar kullanabilirsiniz: konuyla bağlantılı bir fotoğraf, bir şiir, küçük bir öykü gibi. Güvenli bir ortam oluşturmayı başarabilerseniz, karşılaşacağınız ilerleme sizi bile şaşırtabilir!

Bütün gruplar için geçerli olan kural, bu tür gruplarda daha da önem kazanır: KENDİ DENEYİMLERİNİZİ GRUBA GETİRİN. Bunu yaparken dürüst olun: övünmeyin, kendinizi yerin dibine batırmayın, gerçek duygularınızı ifade edin. Güven ortamının oluşmasında eğiticinin kendini açması, en büyük katkıyı sağlar.

❑ ESKİ SORUN: GİZLİ GÜNDEM

Birbirlerini tanıyan, birlikte iş yapmış gruplarda karşımıza çıkan bir sorun, gizli gündemdir. Yani, bir yandan grup belirli bir konuyu tartışmaktadır ve görünürde bir sorun yok gibidir ama hissedersiniz ki, söylenen sözlerin arkasında söylenmeyenler sözler vardır ve her bir söz, fazlasıyla “yükü”dür. Örneğin gruptan bir kadın “kadınların başka kadınlarla dayanışmak yerine erkeklerden destek alarak yükselmeleri” hakkında bir şeyler söyler. Söyledikleri “genel” doğrulardır. Ama katılımcılardan biri buna şiddetle tepki gösterir: “başka kadınların dayanışmadan çok rekabete yatkın oldukları” tespitini yapar. Burada tartışılan konunun belirli bir olay olduğu çok açıktır.

Kişisel ilişkilerimizde de karşımıza çıkan gizli gündem sorunu, esas olarak bir iletişim sorunudur ve açık iletişim ortamının olmamasından kaynaklanır. Grupta böyle bir sorun varsa ve çalışmaya devam etmenizi güçleştiriyorsa, öncelikle bununla uğraşmak zorunda kalabilirsiniz. Böyle bir durumda ilkin bir sorun olduğunu farkettiğinizi belirtin ve bu sorunun adını grupta birlikte koymayı önerin. ASLA ESKİDEN OLMUŞ OLAYLARI TARTIŞMAYA GİRMEYİN. O zaman “aslında” ne olduğunun bugün fazla bir önemi yoktur. O anda grupta yaşananları tartışın. Birbirleriyle iletişim kuramıyorlar mı? Birbirlerine karşı kendilerini savunmada mı hissediyorlar? Kırgınlar mı? Bazen böyle bir tartışmaya başlamadan bazı kurallar koymak yararlı olabilir:

- “Ben” dili kullanacağız
- Bugün ve burada yaşadıklarımız hakkında konuşacağız
- Yargılayıcı olmayacağız
- Birbirimizin sözünü kesmeyeceğiz

gibi.

❑ İSTENMEYEN KONUKLAR

Kimi gruplarda katılımcıların “patronu” konumundaki bir kişi ya da kişiler de gruba katılmak isterler. Bu kişi sizden eğitim programı yapmanızı istemiş olan kurumun yöneticisi de olabilir, kadın grubunun lideri de. Önemli olan, gruba herhangi bir katılımcı olarak değil, “işlerin nasıl yürüdüğüne bakmak üzere” gelmiş olmasıdır.

Bu türden katılımlar, güven ortamının oluşmasını imkansız hale getirirler. Eğer bir grup çalışması yürütmeye niyetliyseniz, istenmeyen konukların katılımını reddedin. Çok ısrarlıysalar, katılımcılardan herhangi biri olarak katılmalarına izin verin. Davranışınızın nedenini açıklayın ama bunu bir müzakere konusu haline getirmeyin.

9. ADIM: Çalışmayı Sona Erdirmek



Kısa süreli bile olsa, bir grup çalışmasını sona erdirmenin bazı güçlükleri vardır. Katılımcılar grubun dağılmasından rahatsız olabilirler, söylemek istedikleri şeyler vardır, “şimdi ne olacak” sorusunu kendi kendilerine soruyor olabilirler.

Programın başından itibaren yaptıklarınızı kısaca özetleyin. Önemli

noktaları yeniden vurgulamaya dikkat edin. Birlikte ulaştığınız sonuçları sıralayın. Katılımcılara söylemek istedikleri bir şey olup olmadığını sorun. Bazen her birine tek tek söz vermek daha iyi olabilir.

Eğitimin amaçlarına ulaşp ulaşmadığını değerlendirin. Bunun için şöyle bir soru kağıdı dağıtabilirsiniz:

*Bu eğitime katıldım, çünkü....
Bu programın benim için yararlı olduğunu düşünüyorum: 1 2
3 4 5
..... ile ilgili fikirlerim bu eğitimden sonra değişti
..... konusundaki becerim arttı*

Katılımcıları etkin katılımları ve katkıları için tebrik edin
Bir grup fotoğrafı çekip sonradan hepsine gönderin.

10.ADIM: Kendinizi Değerlendirin

Her eğitim programı, sizin eğitici olarak becerilerinizi geliştirmeniz, donanımınızı tamamlamanız için bir fırsattır. Bu fırsatı kullanabilmeniz, yaptığınız işe, başardıklarınıza, başaramadıklarınıza dürüstçe bakmanız, bunları değerlendirmenize bağlıdır.

Hangi araçları kullandınız, hangileri işlevsel oldu, hangileri olmadı?
Neden? Araçlarda ne türden değişiklikler yapmak gerekir?
Hangi eğitim tekniklerini ve egzersizleri kullandınız? Hangileri işe yaradı?
Öngörmediğiniz sonuçlar ortaya çıktı mı? Beklenmedik durumlarla başa çıkabildiniz mi?

Grupta olumlu bir ortam yaratmak, sadece eğitimin kalitesini artırmaz, aynı zamanda katılımcıların kendilerini ve birbirlerini tanımalarında, istek ve ihtiyaçlarını ortaya çıkarmalarında, ortak sorunlarını keşfetmelerinde, ortak hedefler belirlemelerinde, güçlerini

ve güçsüzlüklerini görmelerinde de çok kritik bir rol oynayabilir. İyi bir eğitim programından sonra katılımcılar “eee, bunları öğrendik de şimdi ne yapacağız” diye düşünmezler, genellikle yeni hedefler oluşturmuş olurlar. Bu nedenle, grup çalışmasını sadece eğitimin içeriğiyle ilgili bir etkinlik olarak görmek yerine, katılımcıların güçlenmelerinin bir parçası haline getirmeye çalışın. Unutmayın:

Duyduğumu unuturum
Gördüğümü hatırlarım
Yaptığımı anlarım.

İYİ BİR EĞİTİM PROGRAMI, İYİ BİR İLETİŞİM ORTAMIDIR

İyi bir eğitim programının ayırdedici özelliği, gerçek bir iletişim ortamının sağlanabilmiş olmasıdır. Çünkü “katılarak öğrenme”, ancak böyle bir ortamda mümkün olur. Katılımcıların kendi aralarında ve eğiticiyle iletişimlerinde engeller sürüyorsa, iletişim kazalarının üstesinden gelinememişse, hem eğitici hem de katılımcılar, kendilerini yeterince ifade edememiş, yanlış anlaşılmış, anlaşılmamış hissederek birbirlerinden ayrılırlar. Böylece hayatlarındaki “bitmemiş işler”e bir yenisi eklenmiş olur.

O halde, iyi bir iletişim ortamının nasıl bir şey olduğu üzerinde duralım biraz:

İYİ BİR İLETİŞİM, KENDİNİ TANIMAYLA BAŞLAR

“İnsanın kendini tanıması”, sık sık duyduğumuz bir sözdür. Bu sözün anlamı üzerinde fazla düşünmeyiz- hayatımız “rayında” gittiği, yani beklenmedik olaylarla, kayıplarla, güçlüklerle karşılaşmadığımız sürece, kendimizi tanımadığımızı düşünmemiz için bir sebep de yoktur.

Hayatımızda belirli insanlar vardır, belirli mekanlarda yaşar belirli etkinliklerde bulunuruz. Bütün bunları yaparken bazı kurallara uyarız: kimisi dışsal kurallardır, kimisi kendi kendimize koyduğlarımız. Bir çoğu da alışkanlıklarımıza bağlılığımızdan kaynaklanır.

Kimi zaman, alışkanlıklarımız ve korkularımızdan oluşan sınırları geçip biraz daha farklı bir şeyler yaşamayı hayal ederiz. Kendimize yeni hedefler koymak, yeteneklerimizi görmek isteriz. İçimizden bir ses, “hepsi bu kadar olmamalı” der, ama ne yapacağımızı bilemeyiz. Bazen de çok önemli hatalar yaparız ve bu hataları tekrarlayıp dururuz. Verdiğimiz yanlış kararların sonuçlarını görsek, değiştirmek istesek bile bunu nasıl yapacağımızı bilemeyiz.

Kendimizi en yakınımızdakilere bile anlatamadığımızı hissederiz. Başkaları tarafından anlaşılmak isteriz, bir türlü olmaz.

Bütün bunlar, kendimizi tanımamızla ilgilidir. Kendini tanımak, güçlü ve güçsüz yanlarını, isteklerini, yeteneklerini bilmek, insanın en büyük gücüdür. Bu güç, hayatımızın denetimini elimize geçirmemize yardım eder.

Gelin, bir alıştırmaya bakalım:

KENDİNİ TANIMA PENCERESİ

Bir dikdörtgen çizelim:



Bu dikdörtgen, bizimle ilgili her şeyi temsil etsin. Sonra, bu dikdörtgeni ikiye bölen dikey bir çizgi çizelim:

Kendimizce bilinenler	Kendimizce bilinmeyenler
-----------------------	--------------------------

Sonra, bir ayırım daha yapalım:

Başkalarının bildikleri
Başkalarının Bilmedikleri

Bu iki dikdörtgeni üstüste yerleştirdiğimizde, şöyle bir şey çıkıyor:

1	2
3	4

Her bir bölgenin anlamını şöyle açıklayabiliriz:

1. Bölge: Kendimizle ilgili hem kendimizin hem de başkalarının bildikleri. Örneğin, tatlıya düşkünsek, bunu başkaları da biliyorsa, bu bilgi, 1. bölgede yer alır. Kişilerarası açık iletişimin gerçekleştiği bölge de burasıdır.
2. Bölge: Kendimizle ilgili bizim bilmeyip başkalarının bildiği şeylerdir. Bazen kendimizle ilgili bir şeyin farkında değilizdir ama başkaları bunu görebilir: örneğin kocamızı çok kıskanırız ama bunu kendimize itiraf edemeyiz. Yakınımızdaki insanlar, bu duygumuzun farkına varabilirler. 2. Bölge için bu nedenle “kör” bölge de denir, çünkü bizim “kör” olduğumuz bilgiler yer alır burada.
3. Bölge: Bizim bildiğimiz ama başkalarının bilmediği şeyler, burada yer alır. Bu nedenle, bu bölge “gizli” bölgedir. Sırlarımız, başkalarına anlatmak istemediğimiz özelliklerimiz, buradadır.
4. Bölge: Ne bizim, ne de başkalarının bilmediği özelliklerimiz, buradadır. Henüz keşfetmediğimiz bir yeteneğimiz, ortaya çıkma fırsatı bulamamış bir özelliğimiz... Burası “bilinmeyen” bölgesidir.

Bu dört bölge, sürekli değişir. Birine bir sırrımızı söyleriz; bir gün bir de fark ederiz ki, müthiş bir organizasyon yeteneğimiz varmış; bir arkadaşımızla uzun bir konuşma yaparız, bu konuşmadan sonra yaşadığımız bir olaya, orada yaptıklarımıza yeni bir gözle bakarız...

Kendiniz için böyle bir pencere çizin, bakalım NE KADAR AÇIK BİRİSİNİZ? Bu pencereyi en yakınınızdaki kişileri (eşinizi, en yakın arkadaşınızı...) düşünerek çizin. Sonra bir de örneğin iş arkadaşlarınız gibi daha uzak olduğunuz insanları düşünerek aynı alıştırmaı tekrarlayın. Büyük bir değişiklik oldu mu? Acaba ancak çok güvendiğiniz insanlarla birlikteyken mi açık davranabiliyorsunuz?

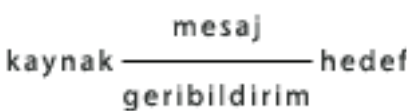
Birinci bölge, yani hem kendimiz hem de başkalarımız tarafından bilinen özelliklerimizin olduğu bölüm ne kadar büyükse, o kadar açık bir insan sayılırız. İletişim alanımızın genişliği de buna bağlıdır. Tabii ki iyi bir iletişimin kurulabilmesi için sadece bizim değil, karşımızdaki insanın da iletişim alanının geniş olması gerekir. Yakınınızdaki insanları düşünün: açık insanlar mı?

İLETİŞİM SAHİDEN DE O KADAR ÖNEMLİ BİR ŞEY Mİ?

Hiç kuşkusuz. Düşünün ki, hayatımızın her anında gerçekleştirdiğimiz tek etkinlik, iletişim kurmaktır- bir de nefes almak var! Yalnız başımızayken bile, kendimizle iletişim kurarız, daha önce söylenmiş bir sözü, bir davranışı düşünürüz, kendi tepkimizi hatırlarız... Biriyle birlikteyken ağızımızı açmasak, onun yüzüne bile bakmasak, iletişim kurarız. Ağızımızı açmayıp yüzüne bakmamak da bir iletişimdır çünkü!

Özellikle kadın gruplarıyla çalışma sırasında, sağlıklı bir iletişim ortamının yaratılması, eğiticinin yapması gereken en önemli şeydir.

İLETİŞİMİN NASIL GERÇEKLEŞTİĞİNE BİRAZ DAHA YAKINDAN BAKALIM:



İki kişi arasındaki iletişimi yandaki gibi düşünebiliriz.

Kaynak, mesajı gönderen kişidir. Mesaj, sadece sözcüklerden oluşmaz. Bu sözcüklerin hangi ses tonuyla, nasıl bir vurguyla, nasıl bir yüz ifadesiyle, hangi ortamda ve kime söylenmiş olduğu da mesajın parçalarıdır. Hedef, mesajın yöneldiği kişidir. O da sadece sözcükleri değil, mesajın tümünü algılar. Hedefin algısı sadece o anda ortamda bulunan etkenlerden değil, kaynak kişiyle daha önceki ilişkisinden, konuşulan konuya ilişkin duygularından da etkilenir. Hedef mesajı aldıktan sonra bir tepki verir. Bazen bir şey söyler, bazen söylemez. Her ikisi de geribildirimdir.

Böyle çizince sanki herşey tıkr tıkr işleyecekmiş gibi görünüyor, ama hepimizin bildiği gibi, öyle olmuyor.

- Kaynak bazen öyle yargılayıcı ya da suçlayıcı konuşur ki, karşısındaki kişi ister istemez savunma konumuna geçer ve birbirlerini anlamaları mümkün olmaz.
- Savunma konumuna geçmek için ille de yargılayıcı bir mesaj beklemeyenler de vardır. Onlar genellikle savunma konumunda yaşarlar! Kendilerini güvende hissettirmedığınız sürece, anlaşılmayı beklemeyin.
- Bazen söylenen sözleri açıklamak gerekir, çünkü bizim bir konuyu algılayışımızla karşımızdakinin algılayışı aynı olmayabilir.
- Kimi durumlarda iletişimin kurulamamasının çok basit bir nedeni vardır: yanlış zaman ve yanlış yer. Kalabalık bir ortam, istenmeyen kişiler, hızla yetiştirilmesi gereken işler... hedefin mesajı algılamasını engeller.
- Sıklıkla karşılaştığımız bir durum da, mesajın örtük olmasıdır. Bazen nedense söylemek istediklerimizi açık açık söylemek yerine ima etme yoluna başvururuz. Sonra da anlaşılmamaktan ya da yanlış anlaşılmaktan yakınırsınız!
- Benzer bir tutum da, telepatiyle anlaşılma arzusudur.

“Ben söylemeden anlamazsa ne kıymeti kalır” diye düşünüyorsanız vazgeçin. İnsanlar konuşarak anlaşırlar.

- Bir de söylenmeyenleri anlama yeteneği olan insanlar vardır. Onlar sizin düşüncelerinizi ve duygularınızı tahmin ederler. Böyleleriyle iletişim, onların yanlış tahminlerini düzeltmeye çalışmak üzerine kuruludur!

- Önyargılar, iletişimi engeller: “Çorumlu değil mi...”

- Tıpkı genellemeler gibi: “Kadın milleti...”

Kendi kendinize bir düşünün. Bu tür engellerle karşılaşılıyor musunuz? Karşılaştığınızda neler hissediyorsunuz? Peki siz bunlardan hangilerini yapıyorsunuz? (Ama dürüst olun!)

YİNE DE ELİMİZDEN GELENİ YAPABİLİRİZ: BEN DİYEREK BAŞLAYALIM

“Ben dili”, en sık rastladığımız iletişim engellerinden birini, “savunucu iletişim”i yenmekte önemli bir araçtır.

Karşınızdaki insana duygularınızdan söz etmek, genellikle savunmaya geçmek yerine sizi anlamaya çalışmasını sağlar. “Neden geç kaldın?” demek yerine, “Geç kaldığın zaman seni çok merak ediyorum” demek kadar basit. Ama ah o öfke olmasa! Kızdığımız zaman, sağlıklı bir iletişim kurmaya çalışmaktan daha büyük önceliklerimiz vardır: karşınızdakini cezalandırmak, incitmek, onun da bizim kadar zarar görmesini sağlamak gibi!

İletişimin kendini tanıma ile başlamasının nedeni budur: Hangi durumlarda öfke duyuyorsunuz? Ne zaman korkuyorsunuz? Sizi neler incitebiliyor en çok?

DİNLEMEK, ÖĞRENİLMESİ GEREKEN BİR BECERİDİR

Dinlemek, işitmekten daha fazla bir şeydir. Bunu bir kez olsun can kulağıyla dinlenmiş herkes bilir.

Kötü dinlemenin pek çok yolu vardır:

- Bunlardan en sık rastladığımız, görünüşte dinlemedir. Karşınızdaki kişi siz konuşurken yüzünüze bakar, arada sırada kafasını sallar ama ne dediğiniz umurunda değildir.
- Bir başka “dinlememe” türü, savunucu dinlemedir. Siz ne söylerseniz söyleyin, kendisine yönelik bir saldırı olduğunu düşünen insanlar vardır.
- Bazıları da seçici dinleyicilerdir. Başınızdaki geçen bir olayı anlatırsınız, o bir ayrıntıya takılıp sadece onu algılar.
- Kimisi de sizin sözünüz bitsin de kendisi konuşmaya başlasın diye bekler- söyledikleriniz muhtemelen onun planladığı konuşmayı yapmasını engellemeyecektir!
- Bazen söyledikleriniz her sözün aleyhinize delil olarak kullanılacağını hissedersiniz konuşurken. Bunlar, tuzak kuran dinleyicilerdir.
- Akıl vericiler. Her durumda size verecek akılları vardır. Sizin isteyip istememeniz pek farketmez.

Sizin bildiğiniz başka “dinlememe” çeşitleri neler? Sizi en çok hangisi kızdırıyor? Peki siz nasıl “dinlemiyorsunuz”?

İYİ BİR DİNLEYİCİ OLMAK İÇİN:

- Kulak verin. Başka bir şey düşünmeden, karşınızdakinin söylediklerine dikkatinizi yoğunlaştırın.
- Soru sorun. Sorular (eğer ima, yargılama, suçlama vb. içermiyorlarsa) birbirimizi anlamamıza yardımcı olurlar.

- Geribildirim verin. Dinlendiğimizi ve anlaşıldığımızı bilmek kadar rahatlatıcı pek az şey vardır.

NEDİR BU GERİBİLDİRİM DENEN ŞEY?

Ayşe: Erkekler ne kadar bencil oluyorlar. Bazen hiç evlenmeseydim diyorum. Her şeyi ben düşünmek zorundayım. Karşılığında en küçük bir güzel söz, biraz anlayış mı var? Hiç.

Şimdi birkaç geribildirim örneği görelim:

Leyla : (Bir yandan gazetesini okumayı sürdürerek)
Himmm...

Sizce Ayşe bu tepki karşısında neler hisseder? Bir de şuna bakalım:

Leyla: Ben niye evlenmedim sanıyorsun?

Bu nasıl?

Ya da bu:

Leyla: Sersem herif, senin kıymetini anlayacak adam değil zaten o!

Neyse, en azından Ayşe bir daha kocasından yakınmaz! Bir de şu tarz vardır:

Leyla : Şekerim, çektiğin kabahat. Boşa adamı gitsin. Nasıl olsa daha çocuğun da yok.

Şu biraz daha iyi sanki, değil mi?

Leyla: Evde işler yolunda değil mi?

Ya da şu:

Leyla: Çok yorulduğun halde hiç takdir görmemek seni incitiyor belli ki.

Karşınızdaki kişi size bir sorunundan söz ediyorsa, genellikle akıl almak

değil, paylaşmak ve anlaşılacak istiyordur. Kendi sözlerini yeniden çerçeveleyip ona sunarak şunu demiş oluyorsunuz: seni dinledim ve duygularını anlıyorum. Bence bu bir insana verilebilecek en büyük armağandır.

EMPATİ

“Kendini bir de benim yerime koy”... Bu cümleyi ne zaman sarf edersiniz en çok? Ya da dillendirmesene bile içinizden geçirirsiniz?

Kendisini karşısındaki kişinin yerine koymak, iletişim engellerinin önemli bir bölümünü aşmakta en iyi yoldur. Bu yola “empati” diyoruz. Empati, genellikle “sempati” ile karıştırılır oysa sempati ile empati arasında temel bir fark vardır:

EMPATİ, KARŞINIZDAKİ İNSANIN DUYGULARINI FARKETMENİZİ, ANLAMANI SAĞLAR. SEMPATİ, ONUN DUYGULARINI PAYLAŞMANIZ DEMEKTİR.

Karşımızdaki insanın duygularının farkında olmamız, onları anlamamız, bu duyguları paylaşmamız anlamına gelmez. Aslında, birine duygularımızı açtığımızda da genellikle onları paylaşmasını değil, anlamasını bekleriz karşımızdakinden. Birlikte ağlamak bazen rahatlatıcı olabilir ama durumu, bu durumdaki davranışımızı ve duygularımızı daha iyi görebilmemiz, empatik bir iletişim içinde mümkün olur. Bize bakan, anlattıklarımızı dinleyen ve anlayan biriyle birlikteyken, bütün hikaye yeni bir ışık altında görünür bize- daha önce farketmediğimiz ayrıntıları, daha önce düşünmediğimiz çıkış yollarının varlığını farkedebiliriz.

FARKINDALIK MI YANİ?

Evet. Kadın gruplarında kendimize ve hayatımıza yeni bir gözle bakabilmemizi, isteklerimizi, olanaklarımızı ve zaaflarımızı farketmemizi sağlayan şey, bu empati ilişkisidir. Bu nedenle de grup ortamının empati geliştirmeye açık olması, önemlidir. KENDİNİ İFADE EDEBİLMEK, EMPATİK BİR GERİBİLDİRİM ALABİLMEK, EĞİTİM YOLUYLA GÜÇLENMENİN VAZGEÇİLMEZ GEREKLERİDİR.

- Ne katılımcılar ne de eğitici, yargılayıcı bir tutum göstermemelidir.
- Savunucu iletişim, empati kurmayı olanaksız hale getirir.
- Önyargılar ve genellemeler, kişilerin kendilerini ifade edebilmelerini engeller.
- Grup içinde eşitsiz bir ilişki (ister katılımcıların kendi aralarında, ister eğitici ile katılımcılar arasında olsun) kişilerin kendilerini ifade edebilmelerini engeller.
- Grup çalışması, katılımcılar arasındaki farklardan çok ortaklıkları, ortak hedefleri araştırmaya yönelmelidir.

SON SÖZ

Eğitim programlarını bir grup çalışmasına dönüştürebildiğinizde, hem katılımcılar, hem de kendiniz için gerçek bir öğrenme ortamı yaratmış olursunuz. Her grup, bildiklerinizi sınamanız ve yeni bilgiler edinmeniz için bir fırsattır. Bu fırsatı kullanabilmeniz, sizin açık bir iletişim ve eşit ilişkiler kurabilmenize bağlıdır.

Deneyimlerinizden daha iyi yararlanabilmek için mümkün olduğunca her oturumdan sonra izlenimlerinizi not edin. Bir sonraki eğitim programında bunların yararını göreceksiniz. Kendi eğiticilik yeteneklerinizdeki gelişmeyi izlemek için de bu notlar çok yararlı olacaktır.

Unutmayın, kadınlar için eğitim, ancak güçlendirme hedefiyle birlikte düşünüldüğünde bir anlam taşır. Her bir konuyu, her bir cümleyi, her bir alıştırmayı ve örnek olayı, bu gözle değerlendirin: Katılımcıların güçlenmesine katkıda bulunuyor mu, hayatlarıyla, kendileriyle bir bağlantısı var mı? Bu bağlantıyı kurmalarına grubun bir katkısı oluyor mu?

Kadın gruplarıyla çalışmak, yorucu, yıpratıcı bir iştir. Yaptığınız işin sonuçlarını kısa zamanda görebildiğiniz pek enderdir. Ama çalışmanın sonunda ayrılırken kendinizi yoklayın: neler öğrendiniz? Katılımcıların yüzlerine bakın: “Farkındalığın ışığı”nı görebiliyor musunuz? İşte bu, unutulmayan ve geri alınamayan bir öğrenmedir ve bütün çabalarınıza değer.

TOPLUMSAL CİNSİYET

GRUP YÜRÜTÜCÜLERİ İÇİN BİLGİ

NOTU

İçindekiler:

- Toplumsal Cinsiyet Oturumlarında Neye Amaçlıyoruz
- Toplumsal Cinsiyet Oturumları İçin Bir Program Önerisi
- Bilgi Notu: Toplumsal Cinsiyet: Kadın Doğulmaz, Kadın Olunur!..
- 24 Saat Egzersizi
- Kadın Olmak/Erkek Olmak: 24 Saat Egzersizinin Değerlendirilmesi İçin Eğiticiye İpuçları
- Güçlerimiz ve Zaaflarımız : 24 Saat Egzersizinin Değerlendirilmesi İçin Eğiticiye İpuçları
- Bilgi Notu: Güçlenme Kavramından Ne Anlıyoruz?

TOPLUMSAL CİNSİYET OTURUMLARINDA NEYİ AMAÇLIYORUZ?

Toplumsal cinsiyet kavramı, çok geniş açılımları olan, fazlasıyla kapsamlı bir kavramdır. Bir güçlenme eğitiminde ihtiyacımız, bu kavramı bütün yönleriyle öğrenmek değil, kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizlikleri görmemizi kolaylaştıran bir araç olarak kullanabilir hale gelmektir. Yani, **kadınlığın ve erkeklığın, aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğinin nasıl toplumsal ilişkiler içinde üretildiğini, yaşandığını, yaşanırken yeniden üretildiğini göstermek**, böyle bir eğitim için uygun bir hedeftir.

Kadın gruplarında katılımcılar, eğitim düzeyleri ne olursa olsun, kadınlarla erkeklerin farklı olduklarını, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmadıklarını bilirler. O halde, yapılması gereken, kadın olmanın ne kadar zor olduğu, kadınların nasıl sorunlar yaşadıkları üzerine bir “bilgi yenilemesi” değil, bu eşitsizliğin gündelik yaşam içinde nasıl üretildiğini görmeye çalışmaktır. Bu çaba, katılımcıların kendi yaşamlarına analitik bir gözle bakabilmelerini, farkındalıklarının artmasını sağlayacaktır. Gündelik yaşama odaklanmak, katılımcıların kendi deneyimlerinin bilgisini gruba getirmelerini kolaylaştıracığı için de son derece verimli bir yöntemdir. Ancak, eğiticinin dikkat etmesi gereken bir nokta, gündelik deneyimlerin kişiye özel- biricik niteliklerine değil, ortaklıkların ve sürekliliklerin olduğu noktalara odaklanmak, bireysel yaşantıların daha geniş toplumsal boyutlarla ilişkilerini, bağlantılarını kurmaya çalışmaktır. Böylelikle, katılımcılar kendi yaşamlarına daha geniş bir perspektiften bakma imkanını bulabilirler, bu da hem bireysel hem de grup olarak güçlendirici bir etki yapacaktır.

Toplumsal cinsiyet konusunu ele alırken bir diğer amacımız, **eşitsizliğin üretildiği gündelik yaşam pratiklerine bakarken, aynı zamanda, kadınların bu eşitsizlik içinde güçlenebilmek için geliştirdikleri çeşitli yöntemleri görebilmek, gösterebilmektir**. Kadınların sürekli aşağılanan,

ezilen, horlanan insanlar olarak resmedilmeleri, hem gerçekçi değildir, hem de katılımcıların güçlenmesine değil, kendilerini daha da güçsüz hissetmelerine neden olur. Bu nedenle, süre ne kadar kısıtlı olursa olsun, ellerinde ne türden güçlerinin olduğu, kullanılabilecek farklı güçlenme araçlarının neler olabileceği gibi soruları tartışmak gereklidir.

Toplumsal cinsiyet başlıklı oturumların en büyük güçlüğü, konunun sınırlandırılmasıdır. Hayatın her alanına, kişisel yaşamların en derinlerine, parlamentodan anne-kız ilişkilerine kadar yayılan bir konunun birkaç oturumda ele alınması, dikkatli bir planlamayı gerektirir. Bu nedenle, her bir oturumun amacının, yönteminin ve süresinin açık ve net bir biçimde saptanmış olması, eğiticinin işini bir dereceye kadar kolaylaştıracaktır.

Bir başka güçlük, toplumsal cinsiyet konusunun klişelere ve kalıplara hiçbir zaman uymamasıdır. Konunun genişliği ve kişisel boyutlarının derinliği, bunu engeller. Dolayısıyla, eğitici açısından okunacak ve öğrenilecek sınırlı sayıda kaynak yoktur. Tersine, sürekli öğrenmeyi, deneyim biriktirmeyi, kendi hayatına ve kendine ilişkin bir farkındalık geliştirmeyi, başkalarına empatik bir yaklaşım gösterebilmeyi... gerektirir. Esnek ve açık olmak, buna karşın, yapılacak eğitimin sınırlarını iyi bir biçimde belirlemek, önemlidir. Esnek ve açık olunmalıdır, çünkü katılımcıların gruba getirecekleri deneyimlerin kullanılabilmesi başka türlü mümkün olmaz; katı bir eğitici, ancak kendisinin hazır olduğu, belirli kalıplara uydurabildiği deneyimleri değerlendirebilir, oysa esnek bir tutum, eğiticinin kendisinin de toplumsal cinsiyete ilişkin perspektifini geliştirmesine yardımcı olur. Buna karşın, daha önce de belirttiğim gibi, katılımcıların eğitimi yönlendirmesine izin vermek, programın sonuna gelindiğinde eğiticinin kendini yetersiz ve yorgun hissetmesine, katılımcıların ise eğiticiye güvenlerinin sarsılmasına neden olur.

Her bir eğitici ve her grup için farklı programlar tasarlanabilir, hatta tasarlanmalıdır. Elinizdeki notlarda bir program önerisi vardır ancak bu yalnızca bir fikir vermesi için düşünülmüştür.

Her bir oturumun nasıl bir zamanlamasının olacağı belirtilmiştir, ancak gruptaki eğilimler ve tartışmaların odaklandığı noktalar dikkate alınarak bu zamanlamalar esnek biçimde yorumlanmalıdır.

Aynı şekilde, her oturum için eğiticiye kolaylık sağlaması amacıyla bilgi notları ve ipuçları verilmiştir. Bunlar, başlangıç için eğitimcilerle kendi donanımlarını artırmak üzere yol göstermek için hazırlanmıştır. Üzerinde düşünülmesi gereken sorular, olası problemler, çeşitli yaklaşımlar, bu notlardan çıkartılabilir. Ama tabii ki asıl iş, eğitcinin kendisine düşmektedir: grupta iyi bir iletişim kurmak, katılımcıların bilgi ve deneyimlerinden yararlanmak, bunları daha genel ve geniş bir çerçeve içinde değerlendirebilmek.

TOPLUMSAL CİNSİYET OTURUMLARI İÇİN BİR PROGRAM ÖNERİSİ

Oturum: Kadın olmak ve erkek olmak: anatomi kader midir? (70dk)

Amaç: bu oturumda cinsiyetin nasıl toplumsal ilişkiler içinde üretilen bir özelliğimiz olduğu üzerinde durulacak, kadın erkek eşitsizliğinin gündelik yaşam içinde nasıl üretildiğine ilişkin bir kavrayış geliştirilmeye çalışılacaktır.

Yöntem: Küçük bir sunuştan sonra 24 saat egzersizi yapılacaktır.

(sunuş için bilgi notu ve 24 saat egzersizinin uygulamasını aşağıda bulabilirsiniz)

Sunuş: 20 dk.

Egzersizin katılımcılara anlatılması, kağıtların ve kalemlerin dağıtılması: 5 dk.

Grup çalışması : 45dk.

Oturum: Farklılıklarımız ve Ortaklıklarımız (60dk)

Amaç: Bu oturumda, kadınlar arasındaki sınıfsal, yaşa bağlı ve başka farklılıkların kadınlık deneyimini nasıl değiştirdiğini, bütün bu farklılıkların yanı sıra, kadınları ortaklaştıran deneyimlerin neler olduğunu göstermek amaçlanmaktadır.

Yöntem: 24 saat egzersizinden elde edilen gündelik yaşam çizelgeleri üzerinde çalışılacaktır.

Çizelgelerin gruba sunuluşu (grup sözcüleri tarafından) (20dk)

Kadınlarla erkeklerin ortak nitelikleri (15dk)

Kadınlar arası farklılıklar (15dk)

Genel değerlendirme (10dk)

Oturum: Güçlerimiz, Zaaflarımız (60dk)

Amaç: Bu oturum, en “kurban” kadınların bile ne türden güçlerinin olduğunu, aynı zamanda “kurtulmuş” kadınların da cinsiyetlerinden kaynaklanan çeşitli sorunları bulundugunu göstermeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: 24 saat egzersizinde kullanılan çizelgelerden ikisi üzerinde daha derinlemesine bir çalışma yapılacaktır.

İki kadının seçilmesi, öykülerinin hatırlatılması (5dk)

Bu kadınların güçleri ve zaafları neler? (30dk)

Güçlenme stratejileri neler? (10dk)

Sunuş : Güç ve Güçlenmeden ne anlıyoruz? (15dk)

Oturum: Kişisel olan Politiktır (60dk)

Amaç: Bu oturum, gündelik deneyimlerden çıkartılan bilginin daha geniş bir toplumsal boyutta değerlendirilmesini, siyasetle bu deneyim arasındaki bağlantıların gösterilmesini amaçlamaktadır.

Yöntem: Bir önceki oturumda yapılan derinlemesine çalışmanın sonuçlarının güç ve güçlenme pratikleri açısından değerlendirmesi yapılacaktır.

Sunuş :Farklı güçler, farklı hedefler: özel alana ilişkin güçlenme ile siyasi güçlenme arasındaki geçişlilikler ve farklar (20dk)

Grup tartışması: “kişisel” sorunların “toplumsal” çözümleri olabilir mi? Ya da toplumsal sorunlar kişisel yaşamımızda nasıl görünür? (30dk)

Değerlendirme: “Kişisel olan politiktır” ne anlama gelir? (10dk)

Eğitici İçin Bilgi Notu

Toplumsal Cinsiyet: Kadın Doğulmaz, Kadın Olunur!

Saçı uzun aklı kısa... Eksik etek... Kadının fendi, erkeği yendi... Matah bir şey olsaydı, adına koca değil, gonca denirdi... Sinek kadar kocam olsun, başımda bulunsun... Elinin hamuruyla erkek işine karışma...

Bütün bu sözler, bize farklı mesajlar verir. Farklı ve bazen birbiriyle çelişen mesajlar. Ama hepsinin ortaklaştığı bir nokta vardır, o da kadınlarla erkeklerin birbirlerinden farklı olduğudur. Bu bilgi daha biz doğmadan çevremizi kuşatır, yaşamımız boyunca da bu kuşatmanın dışına pek çıkamayız. Bütün bir toplumsal hayat, bu bilgiye göre örgütlenmiştir. Sık sık duyarız, “kadın-erkek ayrımı yapmıyoruz, biz insana bakıyoruz” diye ama bu söz, genellikle gerçeği yansıtmaz. Kadınlar ve erkekler, yalnızca ailede ve evde değil, iş yerlerinde, siyasi partilerde, her türlü toplumsal etkinliklerde de farklı muamele görürler, farklı değerlendirilirler, onlardan beklenen tutum ve davranışlar da farklıdır. Örneğin, kendini açık ve doğrudan bir biçimde ifade etmek, bir erkek için mertlik işareti sayılırken, kadının “cadaloz” olarak nitelendirilmesine neden olabilir. Ya da nezaket, bir kadın için çok değer verilen bir nitelikken, erkeğin nazik olması, onun “kılıbık” ya da “light” olarak adlandırılmasına yol açabilir.

İş yerlerinde, siyasi partilerde, toplumsal etkinliklerde yapılan bu cinsiyet ayrımcılığına biraz daha yakından baktığımızda, asıl olarak ailedeki iş bölümünün buralara da aynen yansıtıldığını görürüz: erkeğin karar verici ve denetleyici konumuna karşılık kadının besleyici, koruyucu yanı. “Erkek geçimi sağlar, kadın evi çekip çevirir” biçimindeki işbölümü (buna cinsiyete dayalı işbölümü diyoruz), kadınlarla erkeklerin toplumsal hayatın her boyutundaki rollerinin cinsiyetlerine göre ayrışmasının da temelidir.

Kadınların çocuk doğurabilmeleri nedeniyle daha verici, anaç, duygusal oldukları hep söylenir. Bu o kadar güçlü bir klişedir ki, bu tanıma uymayan kadınlar, “erkeksi”likle suçlanabilirler. Aynı şekilde, başkalarını düşünen, duygusal ilişkiler kurmayı başaran erkekler için de “kadınsı” sıfatı kolayca kullanılabilir.

Kadınların ve erkeklerin “doğa”ları gereği böyle oldukları, yani cinsiyet eşitsizliğinin insanların doğuştan getirdikleri özelliklerine dayandığı, bu nedenle de değiştirilemez olduğu, çok derin ve yaygın bir inanıştır.

Hepimiz dünyaya kız ya da oğlan bebekler olarak geliriz. Bu bizim seçtiğimiz bir şey değildir. Hangi kültürde, hangi çağda yaşarsak yaşayalım, kız ya da oğlan olarak doğmak, tıpkı ölümlü olmak gibi, biyolojik varlığımızın bir niteliğidir.

Biyolojik varlığımızın bir niteliği olan başka pek çok şey gibi, cinsiyetimiz de salt biyolojik bir özellik olmakla kalmaz, toplumsal bir anlam da taşır. Kız bebeklerle erkek bebeklerin birbirlerinden farklı davrandıklarını düşünürüz örneğin. Bu düşüncemiz, aslında kadın ve erkek özellikleri hakkındaki fikirlerimizden kaynaklanmaktadır. Oğlumuz tabii ki atılgan, iştahlı, talepkârdır. Kızımız ise “hanım”dır, korunup kollanması gerekir. Bu genel geçer tiplere uygun olmayan bebekler yok mudur? Olmaz olur mu? Üstelik birer “istisna” sayılamayacak kadar çok sayıda. Ama biz onları görmezden gelip kendi önyargılarımızı pekiştirecek örnekleri öne çıkarmayı tercih ederiz. Ya da onlara “erkek Fatma” gibi lakaplar takarak cinsiyet rolüne uygun olmadıklarını belirtiriz.

“Güçlenme Kavramından Ne Anlıyoruz” başlıklı bilgi notunda daha etraflı göreceğiniz gibi, bütün bu isimlendirmeler, beklentiler, onaylamalar ya da cezalandırmalar, çocukların çok küçük yaştan itibaren bir takım kalıplara uygun biçimlenmelerini sağlar. “Kız kalıpları” ya da “erkek

kalıpları” diyebiliriz bunlara. Ancak, hatırlatmak gerekir ki, bütün kızlar ya da bütün erkekler için tek bir kalıp yoktur: yaşanan yere, ailenin durumuna, zengin ya da yoksul olmaya... pek çok şeye göre farklılaşan kalıplar vardır. Örneğin, Mamak’ta yaşayan bir ortaokul öğrencisi kızın içine sığması gereken kalıpla Çankaya’da yaşayan kızinki aynı değildir. Bu kalıpların hem biçimleri, hem de genişlikleri farklıdır: kimisi o kadar geniş olabilir ki, içine girmek hiç sorun olmaz ve varlığı fark edilmez; kimisi de o kadar dardır ki, içinde soluk alamayan kız kendini can havliyle dışarı atar...

Bu kalıplar, çocuklukta bizi şekillendirmekle kalmaz, hayatımız boyunca değişseler de varlıklarını korurlar: iffetli genç kız kalıbı, uysal gelin kalıbı, fedakâr anne kalıbı, cadı kaynana kalıbı... Kimimiz, çeşitli nedenlerle bu kalıplara sığmakta diğerlerinden daha fazla zorluk çekeriz: hayallerimiz vardır, yeteneklerimiz, arzularımız... ya da bazen hayatımızda öyle bir şey olur ki, artık orada duramaz hale geliriz: biz fedakâr anne/iffetli eş kalıbına uyduğumuz halde kocamız evi geçindiren/aileye kol kanat geren adam kalıbına uymamıştır mesela. Yahut komşunun kızı üniversiteye gitmeyi başarmıştır ve onu gördükçe artık evde çeyiz hazırlamak bize daha zor gelir...

Elbette ki sadece kadınlar için değil, erkekler için de böyle örseleyici, daraltıcı kalıplar vardır. Onları hem her durumda daha genişletir- ne de olsa erkektir! Ama her zaman güçlü olmak, her zaman kararlar vermek, sorumluluk taşımak, namus bekçiliği yapmak... çok kolay olmasa gerektir.

Kadınlar da erkekler de bir yandan bu kalıpların yeniden yeniden üretilmesine katkıda bulunurlar- komşunun gelini çalışıyor diye dedikodu yapmaktan kızını okula göndermemeye kadar pek çok şekilde yaparlar bunu. Bir yandan da bu kalıpların esnemesi, değişmesi

için çabalarlar- dedikodulara kulak vermeden çalışmaya giderek ya da okula gidebilmek için Cumhurbaşkanına mektup yazarak.

Cinsiyet kalıpları sadece insanların onları değiştirmesiyle değil, toplumsal koşullara bağlı olarak da değişir. Örneğin otuz yıl önce çok güçlü bir ideal olarak çizilen ev hanımlığı, artık yeni yetişen genç kadınlar için arzu edilen bir şey değildir; onlar meslek sahibi olmayı hayal ederler. Çünkü en azından belirli sektörler için kadın iş gücüne talep vardır, eğitilmiş kadınları piyasaya çekmek daha uygun görünmektedir.

Medya, bu kalıpların üretilmesinde ve değişmesinde, önemli bir etkidir: ideal tipler yaratarak, bazı tipleri komikleştirerek, hatta bazılarını suçlu/şeytan göstererek. Reklamlar, dizi filmler, üçüncü sayfa haberleri... bu gözle bakıldığında, revaçta olan kadın ve erkek kalıplarının hangileri olduğuna ilişkin çok fazla ipucu verirler.

Bizim, hayatını ve Hayatı değiştirmek isteyen kadınlar olarak, bu kalıpların farkına varmamız, onları anlamamız ve dışına çıkma gücünü kazanmamız, sadece bizim kendi ilişkilerimizi değil, bütün toplumsal ilişkileri ve eşitsizlikleri etkileyecek kadar büyük bir değişime neden olacaktır.

Eğiticiye not: Bu sunuşu yaparken katılımı sağlamak amacıyla şu soruları sorabilirsiniz:

- Hangi kadınlık kalıpları daha dardır, hangileri daha geniştir? (örneğin üst sınıftan ve eğitilmiş olmak, kadınların daha geniş bir alanda hareket etmesine yardımcı olur ama bir kadın örneğin taşrada, tutucu bir yerde yaşıyorsa, bu alan daralır. Örneğin, Karadeniz Ereğlisinde yaşayan ve maden sahibi olan genç, güzel ve dul kadın- gazetelerde yer bulan bir olay- kadın Ankara'da ya da İstanbul'da yaşasaydı nasıl olurdu, orada yaşadığı için nelerle uğraşmak zorunda kalıyor...)
- Bu kalıpların zaman içinde, toplumsal değişime bağlı

olarak değiştiğini söyleyebilir miyiz? Buna rnek verebilir miyiz? (anneannemizden annemize, oradan bize doğru gelirken kadınlığın tarifi ve kadınlık deneyimi değişti mi? Nasıl?)

➤ Medyanın ürettiği kadınlık ve erkeklik kalıplarına örnekler bulabilir miyiz? (Taşfırın erkek/light erkek gibi)

➤ Erkekler için üretilen kalıplar neler? (evi geçindiren kişi-ailesinin namusundan sorumlu kişi... gibi)

➤ Biz hayatımızın hangi anlarında içine sığdırılmaya çalıştığımız kalıbı kırdık ya da esnettik? (boşanma gibi travmalar ya da başka şehre okumaya gitmek, ya da aile izin vermediği halde çalışmak gibi)

➤ Bu anlarda bize destek olan birileri var mıydı?

24 SAAT EGZERSİZİ

24 Saat Egzersizi, Oxfam Gender Training Eğitim seti ve KSSGM tarafından hazırlatılan Toplumsal Cinsiyet Eğitim Materyali içinde yer alan bir eğitim egzersizidir. Aşağıdaki egzersiz, orijinal olanın geliştirilmiş, kadınlar arasındaki sınıfsal farkları da içerebilecek, farklı ihtiyaçlara göre uyarlanabilecek hale getirilmiş olanıdır.

Bu egzersizin dört amacı vardır:

1. Katılımcıların konuya ısınmalarını, birlikte çalışma deneyimi edinmelerini kolaylaştırmak ve eğiticinin katılımcılara ilişkin bir izlenim edinmesini sağlamak (böylece farklı ihtiyaçları, farklı sorunları, vurgulamanız gereken noktaları, tartışma açmanız gereken konuları programın başında tespit edebilirsiniz).
 2. Katılımcıların kendi bilgi ve deneyimlerini gruba getirmelerinin yolunu açmak.
 3. Gündelik yaşama odaklanarak kadınlığın ve erkekliğin nasıl deneyimlendiğini görmek.
 4. Kadınlarla erkeklerin birbirlerinden farklılıkları kadar kadınlık deneyimlerinin de nasıl farklılaşabildiğini, dolayısıyla, kadınların güçlenme stratejilerinin nasıl çeşitlenebildiğini görmek.
- Yapmanız gereken ilk şey, toplumsal cinsiyet konusunda kısa bir sunuştan sonra, bu egzersizi nasıl yapacağınızı gruba anlatmaktır- böylelikle yaklaşık bir saatlik grup çalışmasında ne yapmalarının beklendiğini anlayacaklardır.
 - Daha sonra, katılımcı sayısına göre grubu dört ya da beş alt gruba bölersiniz. Burada dikkat etmeniz gereken şey, mümkün olduğunca karma gruplar oluşturmaktır: bütün yaşlılar ya da aynı mahalleden gelenler ya da eğitimi yüksek olanlar aynı grupta toplanmasınlar, dengeli bir biçimde dağılsınlar.

- Alt gruplar oluştuktan sonra, her bir gruba birer büyük kağıt ve kalem verin ve tahtaya 24 saat çizelgesini çizin:

KADIN (isim)	ERKEK (isim)
Çocuk sayısı	Çocuk sayısı
Meslek	Meslek
6.30	
7.30	
8.30	
9.30	
10.30	
11.30	
12.30	
13.30	
14.30	
15.30	
16.30	
17.30	
18.30	
19.30	
20.30	
21.30	
22.30	
23.30	

- Her bir gruba bir çift düşecek biçimde, birkaç çift tasarlayın; farklı sosyal konumlardan, yaşlardan, eğitim durumlarından: Doktor/Mimar, Esnaf/Ev hanımı, İşsiz/Temizlikçi, Maliye memuru/Öğretmen gibi.
- Her gruba bu çiftlerden birinin hayatını çizelgeye yazmalarını isteyin. Sabah kalktıktan gece yatana kadar erkek ve kadın neler yapıyor, bunu kendi aralarında tartışarak çizelgeye yazsınlar.

- Bu çalışmayı yaparken karşılaştığınız muhtemel bir problem, katılımcıların çizelge doldurma deneyimlerinin olmayışı nedeniyle saatlerin karşısını yazmak yerine hikaye etmeyi tercih etmeleri olacaktır. Burada karar sizin: grubu serbest bırakıp hikayeleri yorumlayabilirsiniz ya da çizelgeyi doldurmaları konusunda ısrarcı olabilirsiniz. Hikayeleri değerlendirmek kimi gruplarda daha verimli olacaktır ama genellikle daha zor ve eğiticinin ortaklıkları ve farklılıkları saptamasını güçleştiren bir seçenektir. Dağıttığınız büyük kağıtları önceden hazırlama olanağınız var ve tahtaya çizmek yerine her birine ayrı ayrı çizmeniz mümkünse, bu da işinizi kolaylaştırır.

Gruplar çalışırken başlarında bulunun, uzun cümleler yerine kısa anahtar sözcükler kullanmalarını önerin (“yorgun bir şekilde kalktı, mutfak bulaşıklarla doluydu, onları yıkadı”... yerine “7.30- kalktı”, “8.00- bulaşıkları yıkadı” gibi).

- Her grubun şu soruların yanıtını vermesini isteyin:

Kim kaç saat çalışıyor?

Kim, kendine ne kadar zaman ayırıyor?

Kim uykuya ne kadar zaman ayırıyor?

Kim kendini geliştirmeye zaman ayırıyor?

Kimin toplumsal ilişki kanalları daha açık?

Kadının ve erkeğin en büyük sorunu sizce nedir?

Bu soruların yanıtını vermeden önce muhakkak hatırlatmalısınız ki, “çalışma” dendiğinde sadece ücretli çalışmayı kastetmiyoruz, bütün ev işleri ve çocuk/yaşlı/hasta bakımı işleri, alışveriş, fatura yatırma... da “çalışma” kavramına dahildir. Ancak gruplar örneğin çocuğu parka götürmenin ya da onunla oynamanın “çalışma” olup olmadığını tartışmak isteyebilirler, buna izin verin, hatta değerlendirme

oturumunda bu tartışmaya yer açın. Çünkü “çalışma”nın ne anlama geldiğini kendi deneyimlerinden çıkarmaları, çok daha verimli olacaktır (ayrıca bunlar sahiden de tartışılması gereken, önemli sorulardır).

- Daha sonra, verilen yanıtlar doğrultusunda, kadınlarla erkekler arasındaki farklılıkları bir liste olarak çıkarın:

Erkekler daha az çalışıyor ve daha çok uyuyorlar

Kadınların çalışma türleri çok çeşitli

Erkekler daha fazla kurumsal ilişki kuruyorlar

Kadınlar bulundukları çevreden ve aile/komşu ilişkilerinden dışarı pek çıkmıyorlar...gibi

- Bu farklılıkları bir de kadınlar arasında tespit etmeye çalışın. Bunu yapmanın en uygun yolu, kadınların güç ve zaaflarına odaklanmaktır: Çizelgelerden ikisini (tercihen en üst sosyo-ekonomik konumdakiyle en alttakini) seçip şu sorular çerçevesinde değerlendirin:

Bu kadının ne gibi güçleri var?

Bu kadının zaafları neler?

Böylece kadınların farklı güç ve zaaflarını görürsünüz: eğitilmiş ve paralı kadınlar için daha çok kurumsal güçlenme imkanları varken, eğitimsiz ve yoksulların geleneksel rollerden güçlendiklerini fark edersiniz.

Bunun yanında, en ezik ve kötü durumdaki kadın için bile bazı güç stratejilerinin mümkün olduğunu görürsünüz.

Hiç sorunu olmayan kadının da aile dışına çıktığında bazı sorunlarla karşılaştığını görürsünüz (iş yerinde, sokakta...)

Kadınların birbirlerinden farklı ihtiyaçları olduğunu görürsünüz.

- Son olarak, grubun tartıştığı konuları, çizelgeleri, her bir çift ile ilgili sorulara verilen yanıtları değerlendirin: başlangıçta yaptığınız sunuşa

bağlayacak biçimde, kadınlarla erkeklerin nasıl farklı ihtiyaç ve sorunları olduğunu, cinsiyetler arasındaki eşitsizliklerin nasıl, hayatın hangi noktalarında üretildiğini hatırlatın.

KADIN OLMAK/ERKEK OLMAK: 24 SAAT EGZERSİZİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ İÇİN EĞİTİCİYE İPUÇLARI

❖ “Çalışma”, bu egzersizin en önemli kavramıdır. Kadınların ve erkeklerin ne kadar çalıştıkları, cinsiyet deneyiminin maddi ve pratik boyutunu gösterir bize: kadınlar her durumda erkeklerden daha fazla çalışırlar.

❖ Gerekli görürseniz, gruplar çalışmaya başlamadan önce, bu kavramı açabilirsiniz: yalnızca ücretli çalışma değil, yaşamın sürdürülmesi için gerekli bütün faaliyetleri çalışma olarak değerlendirmek gerektiği üzerinde durursunuz.

❖ Çalışma saatlerinin uzunluğunun yanında, bu çalışmanın karşılığının ne olduğu ve çalışmanın niteliği de önemlidir. “Ev işleri” diye çok genel bir başlık altında ele aldığımız işler, son derece çeşitlenmiş, farklılaşmıştır. Bu işler, eş zamanlı yürütülen işlerdir de. Yani, yemeği ocağa koyarken tezgahı temizlemek ve yemek pişene kadar yatakları toplamak gibi. Dolayısıyla, düz bir saat hesabı, harcanan emeği göstermeye yetmez.

Bunun yanında, çok farklı yeteneklerin bir arada bulunması gerekir: çabuk olmak, özenli olmak, sabırlı olmak, dikkatli olmak... Ailenin başkalarıyla ilişkilerinin sürdürülmesi, aile içindeki ilişkilerin düzenlenmesi gibi işlevler de kadınlarındır ancak bunlar da “saat hesabı”na gelmeyen, yorucu ve yıpratıcı işlerdir.

Kadınlar, evde harcadıkları emeğin karşılığında, işler yolunda giderse yaşamları boyunca bakılma güvencesini ve toplumsal saygınlığı kazanırlar. İşler yolunda gitmezse (kocaları onları terk ederse, çocukları yaşlandıklarında onlara bakmazsa, kocaları ve çocukları ne onlara ne de kendilerine bakacak durumda olmazlarsa...) böyle bir kazançları da olmayacaktır.

24 saat egzersizini değerlendirirken, kadınların evde harcadıkları emek karşılığında ne elde ettiklerini grupla muhakkak tartışın: hiç bir şey diyenler olacaktır, onlara sorun: “peki neden bu karşılıksız çalışmayı sürdürüyoruz?”

❖ Kadınlarla erkeklerin farklı deneyimlerini asıl olarak “çalışma” kavramı üzerinden anlatın; elbette ki bu deneyimin kültürel ve ideolojik boyutları vardır, bunları tartışma sırasında gündeme getirebilirsiniz, ancak herşeyden önce, eşitsizliğin maddi boyutunu ortaya koymak, bunu tartışmak önemlidir.

❖ Göreceksiniz ki hemen hemen bütün gruplarda, en az

alışan ve kendine en fazla zaman ayıran kadın, esnafın ev kadını karısı. Yine göreceksiniz ki, hemen hemen bütün gruplarda, en fazla çalışan ve yıpranan, yarım gün ücretli çalışan ğretmen. Bunu yorumlayın: geleneksel rol, kimi durumlarda kadınların avantajlı olmalarını sağlayabilir. Eğer hikayemizdeki esnaf koca geleneksel yükümlülüklerini yerine getiriyorsa, aile içi şiddet yoksa, kadının başka hayalleri (meslek sahibi olmak gibi) de bulunmuyorsa, sağlanan denge, kadın lehine sayılabilir. Ancak bu durumun nasıl bir pamuk ipliğine bağlı olduğunu belirtin: adam daha genç bir kadın için onu terk ederse mesela, bu kadın ne yapar?

Öğretmenin alışma süresinin on sekiz saate kadar uzamasını da muhakkak yorumlayın: geleneksel rolünü sürdürürken aynı zamanda ücretli çalışmaya da katılmak, kadınlar için nasıl bir dezavantaj getiriyor?

Aynı zamanda yaşam döngüsünü hatırlatın: gençken ve çocuklar küçükken çalışma saatleri çok uzundur ama yaşlandıkça, çocuklar büyüdükçe, yavaş yavaş kısalacaktır.

❖ Bu egzersizin en büyük tehlikesi, kadınların yaşadıkları sorunların sadece “zel alan” dediğimiz aile ve ev alanıyla sınırlı olduğu yanılmasaı yaratmasıdır. Etnaf karısı ya da meslek sahibi kadın örneklerinde, “kadının hiç bir sorunu yok” denebilir. O zaman hatırlatın: kadınlar sadece ev ve aile ile ilgili sorunlar mı yaşarlar?

Bu hatırlatma için işyerine ilişkin sorunları kullanabilirsiniz (meslek sahibi kadın için)

Ya da “kendini geliştirmek için ne yapıyor” sorusunu kullanabilirsiniz. İnsanın kendini geliştirmesi, potansiyellerini keşfetmesi, bunları gerçekleştirmesinin ne kadar önemli olduğunu vurgulayabilirsiniz- hem kişi için hem de toplum için.

Bütün kadınları ilgilendiren sorunları hatırlatabilirsiniz: şiddet gibi, kadınları bir cins olarak aşağılayın kültür ürünleri gibi (namus anlayışı, bağımsızlaşmanın engellenmesi vb. konulara da değinebilirsiniz)

❖ Buna bağlı bir başka nokta, aile içinde kadınların yaşadığı kimi sorunların kamusal çözümlerinin olduğunun vurgulanmasıdır. Örneğin şiddet, aile içinde yaşanan bir sorundur ve bunun çözümü olarak aile büyüklerinin müdahalesi, kadının kocasını yola getirmeye çalışması gibi şeyler önerilebilir. Ancak, bütün dünyada aile içi şiddete ilişkin kamusal politikalar

uygulandığını hatırlatabilirsiniz. Danışma merkezleri, sığınaklar, kadın ve çocukları şiddetten koruyucu yasalar gibi imkanların önemine değinebilirsiniz. Böylelikle, gündelik hayat ile siyaset arasındaki bağı kurmak da mümkün olabilir: bu sorunların çözümü için gerekli kamu politikalarına kim karar verecek, karar alma mekanizmalarında kadınlar olmazsa bu sorunlar siyasetin gündemine nasıl gelecek? (kullanabileceğiniz tek örnek şiddet değil elbette: sokağın çamurundan kişisel gelişimini sağlamak için yararlanacağı eğitim kurumlarına kadar, pek çok örnek bulabilirsiniz)

❖ Sonuç olarak, bu egzersizin ilk aşamasında, kadınların yaşadıkları sorunları görmeyi amaçlıyoruz:

Uzun çalışma saatleri
Karşılıksız çalışma
Kendini geliştirememe
Sınırlı bir yaşam çerçevesi
Gelecek güvencesinin yokluğu
Erkeğe bağımlılık

GÜÇLERİMİZ VE ZAAFLARIMIZ: 24 SAAT EGZERSİZİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ İÇİN EĞİTİCİYE İPUÇLARI

Egzersizin ikinci aşaması, kadınlar arasındaki farklılıkları vurgulamayı, farklı güç ve zaafı görmeyi amaçlıyor.

Bunun için, 24 Saat Çizelgelerinden ikisini (tercihan kocası işsiz olan temizlikçi kadını ve meslek sahibi kadını) seçin ve gruba sorun: Bu kadınların zaafı ve güçleri nelerdir?

Tahtayı ikiye ayırın: her iki bölümün başına kadınların isimlerini yazın, sonra bu bölümleri de ikiye ayırın, güçleri bir bölüme, zaafı diğerine yazın.

Meslek sahibi kadın, katılımcıların kendilerini uzak ve yabancı hissettikleri biri olduğu için, onunla ilgili sizin bir ön hazırlık yapmanız gerekebilir: bu kadın ne gibi sorunlar yaşıyor olabilir, bu sorunların hangileriyle başa çıkabiliyor, hangileriyle çıkamıyor?

❖ Göreceksiniz ki, eğitim, meslek, para gibi güçleri olan bu kadının aile içinde yaşadığı fazla bir sorun yok (bazı gruplarda şiddet gibi sorunlar getirilebiliyor, ama genellikle kocası ile iletişimsizlik dışında ailevi bir sorun görülemiyor- bunun katılımcıların bu kadına yabancı olmasıyla ilişkili olduğunu unutmayın! En iyi bildiğimiz ve empati kurabildiğimiz kadınların sorunlarını da daha kolay tespit ederiz) – o zaman, kadının ev ve aile dışında yaşayabileceği sorunlardan örnekler getirin: diyelim doktorsa, kadınların tıbbın belirli dallarıyla sınırlandırılmış oldukları, yükselme imkanlarının erkeklerden çok daha az olduğu vb. sorunlar.

❖ Temizlik işçisi kadın ile ilgili olarak ise, sorunları görmek çok daha kolayken, güçleri görmekte zorluk çekebilirsiniz: kadının hayatını sürdürebilmek için nerelerden güç aldığını tartışın. Kimi zaman bu güç Allah inancıdır, kimi zaman çocuklarına duyduğu bağlılık, kimi zaman çaresizliktir. Kadının başka kadınlarla, ailesiyle, komşularıyla ilişkilerini, dayanışmasını görmeye çalışın. Bunun için “Güçlenmeden ne anlıyoruz” bilgi notundan yararlanabilirsiniz.

❖ Zaman kalırsa, bu iki kadının birbirleri hakkında ne

düşünebileceklerini sorun: katılımcıların kendi önyargılarını ve kalıp düşüncelerini sorgulamaları için bir araç olarak kullanabilirsiniz bu çalışmayı. Birbirlerine bakınca ne görüyorlar? Cahil ve çaresiz? Sosyetik ve sorunsuz? Tembel? Pis? Beceriksiz? İffetsiz? (Biri diğerine ev temizliğine giderse ne olur?) Hangi durumlarda dayanışma gösterirler, hangi durumlarda çatışmalı bir ilişki olur?

Bu tartışma size kadınlar arasındaki ilişkilerin güçlendirici ve yıpratıcı yönlerini tartışma imkanını verecektir.

❖ Eğer kocası esnaf olan ev kadını seçerseniz, muhakkak tartışmanız gereken bir konu, geleneksel rolden güçlenmenin sınırlarıdır. Yani, bu kadın kendine düşen rolü tam olarak oynadığı sürece geleneksel ilişkiler içinde korunup kollanabilir, hatta güç bile kazanabilir. Ama bu rolün dışına çıkmak isterse ne olur? Örneğin kocasından boşanmak isterse, ya da ücretli çalışmaya katılmak isterse? Geleneğin kadınlara sağladığı gücün her durumda son derece sınırlı olduğunu ve başta sözünü ettiğimiz kalıpların dışına çıkmayı asla kolaylaştırmadığını, tersine, bunların içine daha da sıkı bir biçimde yerleşmesine neden olduğunu muhakkak belirtin.

BİLGİ NOTU

GÜÇLENME KAVRAMINDAN NE ANLIYORUZ?

Kadınların “durumlarını düzeltmeyi” amaçlayan çeşitli politikalar, onların güçlenmesini hedeflemediği sürece, gerçek bir “düzeltme” sağlayamaz. Tersine, “hayırsever politikalar” olarak tanımlayabileceğimiz bu tür yaklaşımlar, kadınları kendi hayatları hakkında karar vermekten aciz, vesayet altında tutulması gereken insanlar olarak görür, öyle davranır. Bu da durumun düzelmesi, eşitsizliklerin azaltılması gibi sonuçlar değil, tersine, bağımlılık, güçsüzlük ve yetersizlik duygusu yaratır.

Güçlenme, “kadınlar için, kadınlarla birlikte” politika yapmanın vazgeçilmez koşuludur.

Kadınların kendi ezilmelerinin farkına varmaları, bunu bir sorun olarak tanımlamaları, ihtiyaçlarını ifade edebilmeleri ve bunları talepler haline getirebilmeleri, ancak böyle bir güçlenme süreci içinde mümkün olabilir.

Kadınlar söz konusu olduğunda, alışageldiğimiz “bilgisizler”, “çok duyarsızlar”, “haklarına sahip çıkamıyorlar” türünden yargılar, gerçek bir güçlenmenin nasıl dönüştürücü bir etki yapabildiğini görmemizi engeller. Üstelik, bu yargılayıcı bakış, bizim “birlikte güçlenme” imkanımızı da ortadan kaldırır.

Güçlenme, sık sık duyduğumuz bir kavramdır ve birkaç farklı düzeyde anlaşılabilir:

Güç Sahibi Olmak

Geleneksel olarak, güç denince güç sahibi olmayı anlarız. Yani bazı insanların başka insanların hayatları üzerinde, onların rızasını almadan etkide bulunabilmesini.

Güç sahibi olmak, şiddet ya da korkutma yoluyla olduğu gibi, toplumsal alışkanlıklar ve kurallar sayesinde de olabilir. Örneğin, evlilik içi tecavüz diye bir “suç” tanımının yapılmaması, cinsiyet rollerine ilişkin açık ya da örtük toplumsal kurallardan kanaklanır ve erkeklerin karıları üzerindeki güçlerini artırmalarına yarar.

Güç sahibi olmak sadece “karar mekanizmaları” ile sınırlı değildir. Hayatın her alanında, gündelik yaşantının ayrıntılarında, bu gücün kullanıldığını ve yeniden üretildiğini görebiliriz. Yemek masasında, televizyon karşısında, karanlık sokaklarda, sınıfta, otobüste, Mecliste...

Güç sahibi olmak, gözlenebilir çıkar çatışmaları ve gücün bu çıkarlar doğrultusunda kullanılmasının da ötesinde bir anlam taşır. Çünkü güç yalnızca insanları belirli şeyleri yapmaktan alıkoymaz, onların düşüncelerini bile biçimlendirir. Bu bakımdan güç, denetimle ilgili bir şeydir. Sadece maddi kaynakların ve varlıkların ya da insan bedenlerinin değil, idealleri ve kuralları oluşturan genel inanışların, yaklaşımların, dünya görüşlerinin de denetimi.

Bu nedenle feministler, güç ilişkilerini anlayabilmek ve kadınların güçlenmesine yönelik politikalar geliştirebilmek için, kadınların özgürlük ve seçime ilişkin algılarını ve duygularını biçimleyen içsel süreçlere de bakmalıdırlar.

İçten Gelen Güç

İçten gelen güç, her birimizin içinde varolan, bizi insan yapan bir güç türüdür. “Doğa kanunlarını” da “toplum kurallarını” da ihlal edebilmemizi sağlayan o içsel güç. Biz çevremizin ürünüyüz evet ama işte, sadece bir “ürün” olmayıp aynı zamanda da “üreten” olabilmemiz, bu güç sayesinde. Ve işte bu içsel güç, aynı zamanda bizim değiştirme gücümüzdür. Bunun temeli, insanın kendini kabulü ve kendine saygısıdır.

Ancak daha sonra başkalarını eşitlerimiz olarak kabul edip onlara saygı duyabiliriz. Güçlenme yaklaşımı, gücü başkalarını egemenlik altına alma olarak görmez, kadınların kendilerine güvenlerini ve içsel güçlerini artırmayı hedefler.

“Güçlenmek, sorun sizin dışınızda bir yerden kaynaklanırken suçluluk duymamayı, hatalarınızdan ders alıp sorumluluk üstlenmeyi öğrenmek anlamına gelir.”

Birlikte Güçlenmek

Birlikte güçlenmek, insanın kendi başına ulaşamayacağı bir güçlenmeye başkalarıyla birlikte ulaşabilme imkanıdır. Bu imkan, rekabetçi bir dünyada sık sık görmezden gelinse bile, hem ekonomik hem de toplumsal hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır.

Birlikte güçlenmek, sadece bir imkan değil, aynı zamanda bir farkındalıktır da. Bütünün parçaların toplamından fazla bir şey olduğunun fark edilmesi. Özellikle de grup bir sorunun çözümü ile uğraşırken.

Bu konuda güzel bir örnek, Honduras'ta köylü kadınların kurduğu PAEM isimli örgüttür. Burada, son derece kısa bir süre içinde, kadınlar kendilerinin büyük işler başarabileceklerine ve bunun kendi güçlenme süreçlerinin bir parçası olduğuna ilişkin bir farkındalık geliştirdiler. Maria Esther, kendisi de köylü bir kadın olan ve aynı zamanda Katolik Kilisesi cemaat liderlerinden biri olan grup lideri, bu farkındalığı şöyle ifade etti: “ne sivil toplum kuruluşlarının ne de kilisenin kadınların kendi kendilerini yönetme gücünü artırmaları mümkün değil, çünkü onlara karar alma yetkisini devretmiyorlar”. PAEM, işte bu anlayışla, şu ilkelere dayalı olarak örgütlendi ve çalıştı:

- Kısa süreli ekonomik çıkarlar ve gelir yaratma amacı olmadan

- Kadınların benlik duygularını geliştirmekle başlayıp çok yavaş bir ilerlemeyi kabul ederek
- Kadınların kendi tasarladıkları malzemeye çalışarak
- Başlangıçtan itibaren, kadınların kendi ihtiyaçlarını tanımlamaları ve bu ihtiyaçların hangi biçimlerde karşılanacağına karar vermelerine imkan tanıyarak
- Grup içinden kadınların liderliğinde.

Yapabilme Gücü

Yapabilme gücüne dayalı güçlenme, insanın bütün olanaklarını keşfedebilmesine ve bunları gerçekleştirebilmesine yönelik bir güçlenmedir. Kadınların kendilerini yeniden keşfetmeleri, yeniden kurmaları anlamında, yaratıcı bir süreçtir.

Bu süreçte en büyük engeller, genellikle korku, suçluluk ve utanç gibi duygulardır. Ancak, kadınlar bir şeyler yapmayı başardıkça, bu duyguların üstesinden gelebilirler. Bu süreç bir kez başladığında, geri döndürülemez. Başlanan noktaya dönülmez. Güçlenme, insanın kendini her gün değiştirmesidir.

Yeni işler başarmak ve yaptığından gurur duymak, kadınları özgürleştirir. Yapabilme gücü, içten gelen güç ile birlikte çalışır, bu ikisi birbirlerini besler.

Direnme Gücü

Direnme gücü, güç sahibi olmakla birliktedir ve bu ikisi ayrı ayrı düşünülemez. Güç kullanılan bir yerde muhakkak bu güce bir direnme de vardır. Bu her zaman gözle görülebilen bir direniş değildir. Ezilenler genellikle daha dolaylı, sessiz biçimde direnirler. Aptal gibi görünmek, anlamamış gibi yapmak, sakarlık, hile, manipülasyon... en bilinen direnme biçimleridir. Kendilerinin bir şeyden anlamadığını,

cahil olduklarını, ezildiklerini söyleyen kadınların aileleri içindeki, kocaları üzerindeki güçlerini ve kendi aralarındaki güç mücadelelerini anlayabilmek için, bu sessiz direniş biçimlerini, enformel güç kanallarını görebilmemiz gerekir.

“Dışarıdan” birinin insanlara daha görünür, formel güçlenme kanalları açması mümkündür. Ancak pek çok durumda bu onların daha önce kullandıkları enformel kanallar pahasına olur ve unutmamak gerekir ki, bir insan bir başkasını güçlendiremez ama gücünü elinden alabilir.

Güçlenme Konusunda Sorular

Yüz yıl (ve bin yıl) sonunda, güçlenme kavramı son derece önemli bir yere sahip. Kalkınma yazınında, ulusal ve uluslararası kuruluşların gündemlerinde, hatta piyasada bile, güçlenmeyi hedefleyen yaklaşımlar ifade ediliyor. Ancak, her birinin güçlenmeye farklı bir anlam atfettiğini ve güçlenmeyi farklı bir amaç çerçevesinde değerlendirdiğini görüyoruz. Örneğin, vatandaşların güçlenmesi gerektiğini söyleyen yeni liberal düşünce, bu sayede devletin geri çekilmesini beklerken, kadınları kalkınmanın araçları olarak gören yaklaşımlar, kadınların güçlenmesini kalkınma sürecinin etkinliğini artırmak amacıyla istiyorlar.

Bunun yanında, farklı kıtalarda, farklı ülkelerde ve kültürlerde geliştirilmiş farklı güçlenme anlayışları var. Örneğin, Bangladeş ve Güney Doğu Asya’da yıllarca çalışmış bir eylemci olan Nalia Kabeer, “yapabilme gücü”nü öne çıkarırken, Hindistan’dan Srilatha Batliwala, insanın içindeki gücün en önemli güçlenme kaynağı olduğunu söylüyor. Buna bağlı olarak, farkındalık yaratarak ve kadınları yönlendirici olmayan, açık uçlu bir strateji çerçevesinde örgütlemeye çalışıyor. Gita Sen ve Caren Grown, kadınların gündelik gereksinimleri için mücadelelerinin güçlenmenin temeli olduğunu söylüyorlar, İngiltere’de kadınların güçlenmesi için topluluk bağlarının sıkılaştırılmasını önerenler var.

Kısacası, güçlenme, nerede, kimler için, ne amaçla olduğuna göre, çok farklı biçimler alabilir, farklı önceliklerle yürüyebilir. Bu noktada birkaç önemli soruya yanıt aramamız gerekiyor:

- Güçlenmenin psikolojik süreçleri nasıl işler? Farklı kültürlerde ne tür farklılıklar gösterir?

Örneğin, Amerika’da bireysel özerklik topluluk bağlarının üzerinde tutulduğundan, yapabilme gücü, genellikle birlikte güçlenme ile bağlantısız algılanır. Bu durumda ne türden bir güçlenme perspektifi oluşturmamız gerekir?

- Güçlenmeye ilişkin deneyimler ile iktidar konusundaki akademik yazın arasındaki bağları nasıl kurabiliriz?
 - Dünyanın farklı yerlerinde, özgül grupların güçlenme çabalarından nasıl haberdar olabiliriz ve kendi deneyimlerimizi başka kadınlara nasıl iletebiliriz?
 - Farklı deneyimlerin ortak sonuçlarını nasıl görebiliriz?
- “Güçlenme”nin kadınlar açısından ortak olan anlamları nelerdir?

Bizim için güçlenme, başkaları üzerinde güç ya da kendi payımıza düşen denetimin fazlasını kullanabilmek anlamına gelmez. Bizim için güçlenme, yapabilme gücünü ele geçirmektir. Kişinin kendi hırsını, tamahını, şiddetini denetlemesi; başkalarını beslemek, onlara bakmak, onları iyileştirebilmek gücü demektir. Adalet için savaşma gücü demektir. İçimizdeki merhamet ve bilgeliği açığa çıkarabilmeyi başarma gücüdür. Kadınların güçlenmesi bazı eylemcilerin başarabilecekleri ve başka kadınları güçlendirebilecekleri tek yönlü bir süreç değildir. Hepimiz için devam eden bir yolculuktur. Kimse başkaları tarafından güçlendirilemez ve başkalarını güçlendirme uzmanı olamaz.

Kaynak: Women and Power/Fighting Patriarchies and Poverty (1999)

Janet Towsend, Emma Zapata, Jo Rowlands, Pilar Alberti, Marta Mercado. Zed Boks: Londra ve New York.