

INTEGRACIJA RODNE PERSPEKTIVE U VOJNO OBRAZOVANJE

Priručnik



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Uz podršku Vlade Švajcarske.

DCAF Ženevski centar za
upravljanje sektorom
bezbednosti

INTEGRACIJA RODNE PERSPEKTIVE U VOJNO OBRAZOVANJE

Priručnik



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Uz podršku Vlade Švajcarske.

DCAF Ženevski centar za
upravljanje sektorom
bezbednosti

Reč zahvalnosti

Ovaj priručnik je izradila radna grupa za reformu sektora bezbednosti (kojom predsedava DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti), u saradnji sa radnom grupom za razvoj obrazovanja, Konzorcijuma vojnih akademija i bezbednosnih instituta Partnerstva za mir.

Urednički tim

Bojana Balon, UNDP SEESAC
Anna Björsson, Švedske oružane snage
Tanja Geiss, NATO škola
Aiko Holvikivi, Rodni institut, Londonska škola ekonomije i političkih nauka
Anna Kadar, DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti
Iryna Lysychkina, Nacionalna akademija Nacionalne garde Ukrajine
Callum Watson, DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti

Recenzentski tim

Natalia Albu, Vojna akademija oružanih snaga „Aleksandar Dobri“, (Republika Moldavija); Neyla Arnas, Nacionalni odbrambeni Univerzitet (Sjedinjene Države); Ksenija Đurić-Atanasievski, Vojna akademija Srbije; Pamela Ball, Centar „Džordž K. Maršal“; Megan Bastick, DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti; Stéphan Bellamy, Centar za združeno ratovanje; Anja Ebnöther, DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti; Miriam Fugfugosh, Ženevski centar za bezbednosnu politiku; Steffie Groothedde, Centar za izvrsnost civilno-vojne saradnje; Aram Hong, Vrhovni štab NATO komandanta za transformaciju; Clare Hutchinson, UN DPKO; Fernando Izquierdo, NORP, Španska opservatorija za rodnu ravnopravnost u oružanim snagama; Greta Keremidchieva, Nacionalna vojna akademija „Rakovski“ (Bugarska); Christopher Kilmartin, Univerzitet „Meri Vašington“; Frederic Labarre, KPzM; Vanja Matić, Misija OEBS u Bosni i Hercegovini; Jana Naujoks, International Alert; Leah Nodvin; Jody M. Prescott, vanredni profesor, Univerzitet u Vermontu; Remi L. G. Tremblay, NATO škola Oberamergau.

Konzorcijum Partnerstva za mir (KPzM) je međunarodna organizacija za bezbednosnu saradnju između preko 800 vojnih akademija i instituta za studije bezbednosti u 60 zemalja. KPzM je osnovan 1999. godine tokom samita NATO i dobio je zadatak promovisanja izgradnje odbrambenih institucija i podsticanja regionalne stabilnosti i bezbednosne saradnje kroz multinacionalno obrazovanje i istraživanje u oblasti odbrane, što čini preko svoje međunarodne istraživačke i edukatorske mreže. Posetite nas na adresi www.pfp-consortium.org.

DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti je međunarodna fondacija čija je misija pružanje pomoći međunarodnoj zajednici u dobrom upravljanju i reformi sektora bezbednosti. DCAF razvija i promoviše norme i standarde, sprovodi posebna istraživanja politika, identifikuje dobre prakse i preporuke za promociju demokratskog upravljanja sektorom bezbednosti i nudi programe savetodavne podrške i praktične pomoći u državama. Posetite nas na adresi www.dcaf.ch.

ISBN: 978-92-9222-600-8

Dizajn: Alice Lake-Hammond, www.alicelh.co uz podršku Aryn Lockhart

Korektura i lektura: Cherry Ekins

Naslovna fotografija i fotografije koje dele 1. i 2. deo: © Torgeir Haugeard / Forsvaret (Norwegian Armed Forces)

Citirani kao: PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* (Geneva: DCAF and PfPC, 2016).

Izneseni stavovi su stavovi autora i autorki i ne odražavaju nužno stavove institucija pomenutih ili predstavljenih u ovom priručniku.

© DCAF i KPzM, 2016. DCAF i KPzM podstiču upotrebu, prilagođavanje, prevođenje i kopiranje ovog priručnika. Međutim, molimo vas da navedete odgovarajuće autore i autorki, kao i reference za sve korišćene materijale.

Sva prava zadržana.

Ovaj dokument su prvobitno objavili DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti i Konzorcijum Partnerstva za mir (KPzM) 2016. godine na engleskom jeziku pod nazivom *Teaching Gender in the Military: a Handbook*. Ova verzija na BCMS jeziku je nezvanični prevod koji je pripremio i objavio Program Ujedinjenih nacija za razvoj – Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi (UNDP SEESAC) uz finansijsku podršku Ministarstva spoljnih poslova Kraljevine Norveške i Ministarstva za EU integracije i spoljne poslove Republike Slovačke kroz projekat „Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformu sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu“. Sadržaj dokumenta ne odražava politiku i stavove KPzM. Tamo gde postoje razlike u tekstu, molimo da smatrate originalnu publikaciju na engleskom jeziku kao finalnu i zvaničnu verziju.



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC



Regional Cooperation Council



Predgovor

General Bengt Axelsson, Švedska

Agenda za žene, mir i bezbednost (ŽMB) je postavila u središte diskusija u oružanim snagama potrebu da se rodna perspektiva integriše u vojne institucije i operacije. Ta tema je došla u fokus osoba stručnih za vojna i rodna pitanja, kao i svih onih koji se temom rodne perspektive bave u praksi. Ujedinjene nacije su uspostavile sveobuhvatni okvir za žene, mir i bezbednost usvajanjem Rezolucija Saveta bezbednosti 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 i najnovije Rezolucije 2422, koje se ponekad nazivaju i rezolucije SB UN za ŽMB. Ujedinjene nacije su ponovile svoju posvećenost uključivanju žena u pitanja mira i bezbednosti i prevencije i zaštite žena i devojčica (u poslednje vreme i muškaraca i dečaka) od seksualnog nasilja povezanog sa sukobima, na obeležavanju 15. godišnjice važne Rezolucije 1325. Na sličan način, NATO je odgovorio na ovu važnu temu političkim i operativnim okvirom za sprovođenje ovih rezolucija UN. Države članice NATO i partnerske države takođe su, na nacionalnom nivou, usvojile nacionalne akcione planove za sprovođenje Rezolucije 1325 i srodnih rezolucija.

U sedam rezolucija SB UN za ŽMB navodi se potreba za obukama. Budući da se veći deo obuka o rodnoj perspektivi sprovodi ad hoc i eksterno, postoji značajna potreba za institucionalizacijom i unapređenjem obuka i obrazovanja o rodnoj perspektivi. Nastavno osoblje je suočeno sa dvostrukim izazovima izrade novih kurikuluma i nastavnih materijala o rodu i ženama, miru i bezbednosti i šire integracije rodni dimenzija kroz celo vojno obrazovanje i obuku.

Radne grupe za reformu sektora bezbednosti i za razvoj obrazovanja Konzorcijuma vojnih akademija i bezbednosnih instituta Partnerstva za mir (KPzM) integrišu rodnu perspektivu u svom radu od 2010. godine. Od 2012. godine, te dve radne grupe vode zajednički program za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci. Program se sastojao od četiri radionice, koje su organizovane u NATO školi u gradu Oberamergau (jul 2012. godine)¹, Evropskom centru za studije bezbednosti „Džordž K. Maršal” u Garmiš-Partenkirhenu (decembar 2012. godine)² i u Ženevi (decembar 2013. godine³ i jul 2014. godine⁴).

Te aktivnosti su pokazale da postoji potreba za jačanjem kako kapaciteta nastavnog kadra za integrisanje rodne perspektive u radu, tako i kapaciteta vojnih stručnjaka/stručnjakinja za rodnu perspektivu za pružanje obrazovnih sadržaja. Na radionicama je navedeno da je potrebno više materijala i resursa kako bi se stvorio efekat multiplikacije i pomoglo u izgradnji kapaciteta nastavnog kadra i stručnjaka/stručnjakinja za rodnu perspektivu za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje, odnosno primenu obrazovnih principa u obuci o rodni sadržajima koju drži kadar stručan za rodna pitanja.

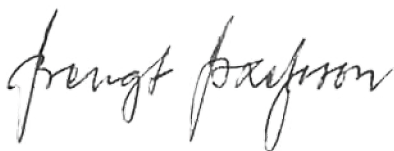
Cilj priručnika je da ponudi neke od tih resursa. Priručnik ima za cilj jačanje kapaciteta nastavnog osoblja i osoba stručnih za rodna pitanja za nastavu o rodnoj perspektivi i stvaranje zajednice stručnih osoba iz prakse uključenih u njegovu izradu. To bi trebalo da doprinese integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje u zemljama NATO i Saveta evroatlantskog partnerstva (EAPC – Euro-Atlantic Partnership Council), što će na kraju doprineti integraciji rodne perspektive u vojne institucije i operacije, kao što to nalažu nacionalni, NATO i

međunarodni politički okviri. U suštini, priručnik se bavi pitanjima „šta podučavati“ i „kako podučavati“ kada je reč o rodnoj perspektivi i vojsci. Sastoji se od deset poglavlja podeljenih u dva odeljka. Svrha ovog priručnika je da rodnu perspektivu učini vidljivijom, posebno u vojnim kontekstima.

Priručnik je izrađen kroz proces saradnje koji je za cilj imao da podstakne stalnu razmenu iskustava i ekspertize među svima koji učestvuju u nastavi o rodnoj perspektivi u vojnim programima. Proces je uključivao urednički tim koji je nadgledao sprovođenje projekta, koordinirao doprinosima i bio zadužen za uređivanje teksta finalnog proizvoda; autore i autorke iz redova organizacija učesnica programa; i stručnjake i stručnjakinje iz oblasti roda i/ili vojnog obrazovanja koji su bili deo recenzentskog tima.

Osobe na rukovodećim položajima imaju odgovornost za sprovođenje agende za žene, mir i bezbednost. Obrazovanje i obuka su presudni za jačanje kapaciteta liderskog i trenerskog kadra u oblasti rodne perspektive, kao i vojnika i vojnkinja. Međutim, sva stručnost ovog sveta nema uticaja i koristi ako osobe na rukovodećim položajima ne preuzmu vođstvo i ne zalažu se za ova pitanja kada je to potrebno.

Želeo bih da izrazim zahvalnost svima koji su podržali ovaj priručnik i bili uključeni u njegovu izradu. Čestitam autorima i autorkama na njihovom doprinosu i saradnji. Ovaj priručnik pokazuje koliko je važno i relevantno da se vojni nastavni i stručni kadar za rodnu perspektivu okupi i zajednički kreira jedan dragoceni resurs za sve uključene osobe i entitete. Drago mi je što vidim da je izrađen jedan ovakav jedinstveni resurs o edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci. Razmena znanja i stručnosti o tome kako podučavati i edukovati o rodnoj perspektivi u vojsci trebalo bi da bude u središtu budućih diskusija.



Brigadni general Bengt Axelsson, prorektor
Univerzitet za odbranu Kraljevine Švedske



Napomene

1. <https://www.pfp-consortium.org/media/288/download> (Radionica KPzM o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje)
2. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf (Izrada primera lekcija – Druga radionica KPzM o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje)
3. <https://www.pfp-consortium.org/media/287/download> (Integrisanje rodne perspektive u kurikulum – Treća radionica KPzM o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje)
4. <https://www.pfp-consortium.org/media/286/download> (Rodno odgovorna evaluacija u vojnom obrazovanju – Četvrta radionica KPzM o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje)

Predgovor autorki: malo istorije... gde su bili počeci?

Anja Ebnöther, u ime radne grupe za reformu sektora bezbednosti KPzM i
Kathaleen Reid-Martinez, u ime radne grupe za razvoj obrazovanja KPzM

Putovanje koje je dovelo do izrade ovog priručnika počelo je 2009. godine kada je slovenačka ministarka odbrane istakla potrebu za boljom integracijom rodne perspektive u rad NATO i Partnerstva za mir (PzM) na bezbednosti tokom svog plenarnog govora na godišnjoj konferenciji Konzorcijuma vojnih akademija i bezbednosnih instituta Partnerstva za mir (KPzM) u Minhenu. Mi iz radne grupe za reformu sektora bezbednosti (RGRSB) KPzM smo 2010. godine to shvatili kao signal da započnemo rad na programu za promociju bezbednosti ljudi i rodne perspektive.

RGRSB je 2011. godine održala seminar čiji je domaćin bio Švedski nacionalni odbrambeni koledž (sada preimenovan u Univerzitet za odbranu Kraljevine Švedske) u Stokholmu u Švedskoj. Seminar je bio tako produktivan i tako dobro prihvaćen da se došlo do ideje o izgradnji i održavanju mreže koja će olakšati razmenu ideja i informacija, kao i razvoj zajedničkih inicijativa u oblasti rodne perspektive i transformacije odbrambenog sektora. KPzM ima jedinstveni kapacitet da se prihvati ovog poduhvata jer poseduje stručnost u vezi sa profesionalnim vojnim obrazovanjem kroz svoju izuzetno uspešnu radnu grupu za razvoj obrazovanja (RGRO), kao i kroz RGRSB koju predvodi DCAF-ov program za rodnu perspektivu i bezbednost, u kojima su okupljeni stručni kadrovi za rodna pitanja i bezbednost iz zemalja članica NATO i partnerskih zemalja.

Od 2010. godine, održana je serija od četiri veoma konstruktivne i zanimljive radionice kako bi se dodatno proširila ekspertiza grupe. Započeli smo sa radionicom o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje u julu 2012. godine, čiji je domaćin bila NATO škola. Seminar je okupio eksperte i ekspertkinje sa ciljem razmene znanja i iskustva. Radionica se fokusirala kako na širu teoriju obrazovanja odraslih o rodnoj perspektivi, tako i na konkretne pristupe obrazovanju. Nakon toga je usledila radionica u decembru 2012. godine o izradi primera lekcija o rodnoj perspektivi organizovana zajednički sa DCAF i u partnerstvu za Evropskim centrom za studije bezbednosti „Džordž K. Maršal“. Učesnici i učesnice su razgovarali i razmenjivali iskustva o integrisanju najboljih obrazovnih praksi u izradu primera planova lekcija za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci. Treća radionica je zatim organizovana zajednički od strane dve radne grupe u Ženevi decembra 2013. godine, ovaj put na temu integrisanja rodne perspektive u kurikulum. To je omogućilo učesnicima i učesnicama iz zemalja NATO i partnerskih zemalja koji rade u oblasti roda i obrazovanja da izgrade veštine i formulišu strategije usmerene na integraciju rodne perspektive u vojne kurikulume. U julu 2014. godine, dve radne grupe su organizovanje svoju četvrtu radionicu na temu edukacije o rodnoj perspektivi u vojsci, ponovo u Ženevi, a ovog puta je fokus bio na rodno odgovornoj evaluaciji u vojnom obrazovanju, kao i koučingu i mentorstvu. Na ovoj radionici je zaključeno da su potrebni dodatni resursi za obrazovanje i obuku o rodnoj perspektivi i usvojen je odgovarajući predlog za izradu praktičnog resursa koji će dokumentovati znanje razmenjeno i stečeno tokom četiri radionice u periodu od dve godine u okviru programa „edukacija o rodnoj perspektivi u vojsci“. Ovaj priručnik „Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje“ je rezultat te saradnje.

Ovaj priručnik je takođe primer duha i kolaborativnog pristupa KPzM odbrambenom obrazovanju i promociji saradnje između nevladinih instituta, univerziteta i ostalih relevantnih institucija, kao i vladinih vojnih akademija i instituta za bezbednosne studije.

Ovaj priručnik je koristan alat za stručne kadrove koji se bave temama iz oblasti roda, kao i vojne nastavne kadrove. On predstavlja sveobuhvatni resurs i vodič o tome *šta podučavati i kako podučavati o rodnoj perspektivi u vojsci* i na kraju bi trebalo da posluži kao podrška vojnim nastavnim kadrovima, proširi mrežu eksperata i ekspertkinja i dodatno ojača saradnju između zemalja NATO i partnerskih zemalja. Kao takav, ovaj priručnik predstavlja poslednju reč u oblasti edukacije o rodnoj perspektivi u vojsci u 2016. godini. Naš cilj je njegova široka distribucija u zemljama NATO i zemljama članicama PzM kako bi osobe koje nisu imale priliku da pohađaju radionice takođe mogle da imaju koristi od pouka izvučenih tokom ove plodonosne saradnje. Takođe se nadamo da će uključiti nove osobe u razgovor i tako podstaći dalju saradnju širom područja NATO/PzM i razvoj novih i inovativnih pristupa za unapređenje rodne ravnopravnosti u vojsci i od strane vojske.



Anja Ebnöther

Pomoćnica direktora i šefica III sektora operacija
DCAF

Predsedavajuća

Radna grupa za reformu sektora bezbednosti KPzM



Kathaleen Reid-Martinez

Prorektorka i direktorka za akademska pitanja
Univerzitet „Oral Roberts“

Rukovodeća za radionice za nastavne kadrove u
oblasti odbrane

Radna grupa za razvoj obrazovanja KPzM

O autorskom i uredničkom timu

Gđa **Bojana Balon** (Urednica) koordinira celokupne aktivnosti UNDP SEESAC (Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi) koje se odnose na integrisanje rodne perspektive u sektor bezbednosti, uključujući Mrežu žena policajaca Jugoistočne Evrope (MŽPJE) i projekat Rodna ravnopravnost u Vojsci, u čijoj je izradi pomogla. Priključila se SEESAC-u u julu 2010. godine kao rukovodilac projekata, radeći uglavnom na sprovođenju projekta MŽPJE – Podrška integrisanju rodne perspektive u policijske prakse u Jugoistočnoj Evropi. Bojana ima master diplomu iz međunarodnih odnosa i evropskih studija sa Centralnoevropskog univerziteta u Budimpešti, a diplomu osnovnih studija je stekla u oblasti političkih nauka na Univerzitetu u Ljubljani. Prethodno je radila u Generalnoj policijskoj upravi u Ljubljani u Sloveniji i misiji OEBS-a u Srbiji pre nego što se priključila UNDP-u u Srbiji, gde je radila na rodnim pitanjima i bila je imenovana za savetnicu za rodnu perspektivu 2008. godine.

Kapetanica **Anna Björsson** (Urednica) je vojna oficirka koji radi u Generalštabu Vojske Švedske. Trenutno je na položaju savetnice za rodnu perspektivu načelnika za operacije u Komandi združenih snaga. Pruža podršku osoblju i komandantu u planiranju, izvršavanju i evaluaciji operacija Oružanih snaga Švedske u skladu sa Rezolucijom Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325. Anna je ranije, između ostalog, radila kao terenska savetnica za rodnu perspektivu u Avganistanu. Anna ima master diplomu iz javnih politika sa Univerziteta Erasmus u Roterdamu, a diplomu osnovnih studija je stekla u oblasti političkih nauka i mira i sukoba na Univerzitetu u Stokholmu.

Majorica **Yvette Foliant** (Autorka: poglavlje 3) je pravna savetnica u Oružanim snagama Holandije. Prethodno je radila u Centru za izvrsnost civilno-vojne saradnje i kao holandska oficirka za vezu u Nordijskom centru za rod u vojnim operacijama. Bila je raspoređena u Avganistanu od 2012. do 2013. godine kao savetnica za rodnu perspektivu komandanta Regionalne komande sever Međunarodnih snaga za bezbednosnu pomoć (ISAF). Yvette ima master diplomu iz prava i specijalizirala se za međunarodno krivično pravo.

Gđa **Tanja Geiss** (Urednica i autorka: poglavlje 9) je šefica Odseka za napredno distribuirano učenje (NDU) u NATO školi u gradu Oberamergau u Nemačkoj. Njene uloge obuhvataju upravljanje programom kurseva na internetu NATO škole, uspostavljanje i podsticanje strateške saradnje NATO škole sa njenim glavnim partnerima za elektronsko učenje u okviru NATO i KPzM. Takođe je bila uključena u izradu koncepta kursa NATO škole za elektronsko učenje, koji pruža učesnicima i učesnicama veštine za izradu, evaluaciju i sprovođenje rešenja za elektronsko učenje kako bi se podržali zahtevi NATO u vezi sa elektronskim i informacionim tehnologijama. Tanja je već duži niz godina uključena u rad radne grupe za NDU i radne grupe za razvoj obrazovanja Konzorcijuma PzM. Drži predavanja iz oblasti borbe protiv trgovine ljudima, rodnih pitanja, jednakih mogućnosti i terorizma. Stekla je master diplomu na Univerzitetu Ludvig-Maksimilijan u Minhenu iz oblasti političkih nauka i međunarodnih odnosa, istorije i psihologije u marketingu.

Majorica **Rachel Grimes** (Autorka: poglavlje 1) služi u britanskoj Vojsci više od dvadeset godina. Bila je raspoređena u Severnoj Irskoj, Bosni i Hercegovini, Iraku i Avganistanu. Radila je i u Demokratskoj Republici Kongo kao vojna terenska savetnica UN za dečiju zaštitu i rodnu perspektivu. Rachel se nedavno vratila iz Erbila u Severnom Iraku gde je, u okviru Inicijative Ujedinjenog Kraljevstva za sprečavanje seksualnog nasilja, obučavala vojne snage Pešmegre i multinacionalni nastavni kadar o tome kako da pruže odgovor osobama koje su preživele seksualno nasilje od strane ISIS-a. Od 2011. do 2013. godine, Rachel je bila zamenica predsedavajuće NATO Odbora za rodne perspektive. U toj ulozi je dala svoj doprinos na brojnim radionicama i konferencijama na

kojima se razmatrala vojna uloga u podršci Rezoluciji SB UN 1325. Predavala je na temu mera protiv pobuna, stabilizacije i rodnih pitanja širokoj publici od Mongolije do Ugande. Rachel ima master diplomu iz oblasti nauke o međunarodnim odnosima i rodnoj perspektivi sa Univerziteta u Bristolu.

Kapetan fregate Andreas Hildenbrand (Autor: poglavlja 5 i 7) je profesor na Koledžu za međunarodne i bezbednosne studije Evropskog centra za studije bezbednosti „Džordž K. Maršal“. Već nekoliko godina je zamenik direktora Programa za napredne studije bezbednosti, najvećeg i najopsežnijeg stalnog programa Centra. Glavni fokus njegovog profesionalnog iskustva je na modernom liderstvu, evropskoj bezbednosti i odbrambenoj politici kao i aktivnim metodama učenja. Član je radne grupe za razvoj obrazovanja KPzM već osam godina i učestvovao je na nekoliko radionica o tome kako sprovesti edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci. Andreas ima (master) diplomu inženjera aeronautike.

Gđa Aiko Holvikivi (Urednica i autorka: poglavlje 4) je doktorantkinja na Rodnom institutu Londonske škole ekonomije i političkih nauka. Njen doktorat se fokusira na obrazovanje i obuku u oblasti rodne perspektive za osoblje mirovnih misija. Aiko je ranije radila kao službenica za projekte u programu za rod i bezbednost DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti i bila je kopredsedavajuća radne grupe za reformu sektora bezbednosti Konzorcijuma Partnerstva za mir. Njeno profesionalno iskustvo obuhvata projekte istraživanja i tehničkog savetovanja i izgradnje kapaciteta u vezi sa pitanjima roda i reformom sektora bezbednosti za NATO, UN Women i nacionalne partnere na Zapadnom Balkanu, južnom Kavkazu i u zapadnoj i južnoj Africi. Aiko ima master diplomu iz političkih nauka sa Instituta za međunarodne i razvojne studije, kao i master diplomu (sa najvišim ocenama) iz međunarodnih odnosa sa Univerziteta u Sent Endruzu.

Gđa Anna Kadar (Urednica) radi u programu za rod i bezbednost DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti. Anna je studirala slobodne veštine na Univerzitetskom koledžu u Mastrihtu sa fokusom na međunarodne odnose, međunarodno javno pravo i sociologiju i ima master diplomu iz rodnih studija sa Univerziteta u Utrehtu. Prethodno je radila u institutu swisspeace i Centru za međunarodne mirovne operacije (ZIF). Stekla je iskustvo radeći za Human Rights Watch i Ujedinjenu mrežu mladih graditelja mira (UNOY).

Potpukovnica Lena P. Kvarving (Autorka: poglavlje 1) započela je svoju karijeru u Kraljevskom ratnom vazduhoplovstvu Norveške 1989. godine i služila je na raznim vojnim položajima u Norveškoj, SAD i Avganistanu. Pored tradicionalnog visokog vojnog obrazovanja i obuke, ona ima i master diplomu iz komparativnih evropskih društvenih nauka sa Više škole u Mastrihtu / Univerziteta u Severnom Londonu (Londonski Univerzitet Metropolitan), gde je upoređivala rad na jednakim mogućnostima za muškarce i žene u EU i Savetu Evrope. Dve godine je radila kao šefica projekta za rodnu perspektivu na Norveškom Univerzitetskom koledžu odbrane u Oslu gde je glavni zadatak bio sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 i integrisanje rodne perspektive u vojne operacije kroz edukaciju, distribuciju informacija i istraživanje. Sada je u završnoj fazi doktorske stipendije sa fokusom na kulturološke, funkcionalne i strukturne faktore koji promovišu i sprečavaju integrisanje rodne perspektive u vojnim operacijama. Predaje na nacionalnom i međunarodnom nivou, članica je kombinovane grupe policijskih i oružanih snaga u Dijalogu o ljudskim pravima sa Indonezijom od 2010. godine sa fokusom na primenu Rezolucije SB UN 1325 i integrisanje rodne perspektive. Sada je na položaju više oficirke u Odbrambenom štabu Norveške i fokus njenog rada je na ravnopravnosti, različitosti i rodnoj perspektivi.

Kapetanica fregate Elizabeth Owens Lape (Mornarica SAD (u penziji)) (Autorka: poglavlje 8) završila je 23-godišnju karijeru u mornarici SAD nakon što je služila na različitim zadacima upravljanja na obali, obuka i zajedničkim zadacima, a penzionisala se sa podspecijalizacijom za obrazovanje i obuku kao oficirka specijalistkinja za zajedničke poslove. Diplomirala je na programu obuke mornaričkih rezervnih oficirskih kadrova Univerziteta Perdu, master diplomu iz oblasti obrazovanja je stekla na Univerzitetu Old Dominion i doktorantkinja je na programu za administraciju u visokom obrazovanju na Univerzitetu Old Dominion. Kao vladina civilna službenica (GS14), trenutno radi kao zamenica šefa odeljenja za individualnu obuku i obrazovanje za Združeni štab J7, gde je odgovorna za sertifikaciju zajedničkog kursa, mešovito učenje, osnovnu obuku oficirskog kadra u zajedničkom štabu i obuku/obrazovanje u oblasti agende za žene, mir i bezbednost.

Majorica Nathaly Levesque (Autorka: poglavlje 10) trenutno je na funkciji oficirke za razvoj obuka J7 direktorata u Severnoameričkoj vazdušnoj komandi (NORAD) u Kolorado Springsu u SAD. Otkako se pridružila Oružanim

snagama Kanade 2006. godine, bila je na nekoliko pozicija. Završila je program Zdužene komande i štaba 2013. godine. Ima tri master diplome iz oblasti nastave francuskog jezika, tehnologije ljudskih performansi i odbrambenih studija. Za poslednju diplomu je napisala rad o vezi između Oružanih snaga Kanade i Konzorcijuma Partnerstva za mir. Iskustvo u obukama i obrazovanju omogućilo joj je da predstavlja Odbrambenu akademiju Kanade u radnoj grupi za razvoj obrazovanja u protekle četiri godine.

Gđa Virpi Levomaa (Autorka: poglavlje 7) trenutno radi u Međunarodnom centru Odbrambenih snaga Finske (FINCENT). Od 2014. do 2015. godine radila je u Nordijskom centru za rod u vojnim operacijama (NCGM). Radila je kao direktorka kursa i predavačica. Njeni glavni zadaci bili su izrada kurikuluma i pedagoškog kursa. Bila je direktorka kursa Obuka o rodnim pitanjima za nastavno osoblje i direktorka Starešinskog seminara o rodnoj perspektivi. Prethodno je radila u Komandi odbrambenih snaga Finske i finskom Univerzitetu za nacionalnu odbranu. Ima dve master diplome, jednu iz političkih, a drugu iz obrazovnih nauka.

Gđa Martina Lindberg (Autorka: poglavlje 3) trenutno radi kao predavačica i upravlja procesom integracije Rezolucije SB UN 1325 i rodne perspektive na Univerzitetu za odbranu Kraljevine Švedske u Stokholmu. Martina blisko saraduje sa Oružanim snagama Švedske i drugim akterima u oblasti vojnog obrazovanja i obuke. Prethodno je radila za Nordijski centar za rod u vojnim operacijama i deo je ekspertske grupe Centra za oblast rada koja se angažuje u domaćim i međunarodnim vežbama i operacijama. Ima master diplomu iz oblasti izgradnje mira i upravljanja krizama, a diplomatske studije mira i sukoba je završila na Univerzitetu Umeo u Švedskoj i Institutu političkih studija (*Sciences Po Lille*) u Lilu u Francuskoj.

Gđa Sally Longworth (Autorka: poglavlje 2) je pravica specijalizovana za međunarodna ljudska prava, međunarodno humanitarno pravo i međunarodno krivično pravo. Položila je pravosudni ispit i primljena je u Advokatsku komoru Engleske i Velsa u julu 2010. godine i ima diplomu magistarke pravnih nauka sa Instituta za ljudska prava i humanitarno pravo „Raul Valenberg“. Radila je kao predavačica i istraživačica u oblasti međunarodnog javnog prava na Univerzitetu za odbranu Kraljevine Švedske i kao pravna savetnica u timu odbrane Sesaya na Specijalnom sudu za Sijeru Leone i timu odbrane na Međunarodnom krivičnom tribunalu u Bangladešu. Takođe je radila kao pravna konsultantkinja za brojne međunarodne i međuvladine organizacije u širokom spektru oblasti, uključujući mehanizme tranzicione pravde, međunarodno humanitarno pravo, međunarodno pravo ljudskih prava i proceduralnog pravo i pravo EU.

Dr Iryna Lysyckina (Urednica i autorka: poglavlja 5 i 7) je šefica katedre za filologiju, prevođenje i jezičku komunikaciju na Nacionalnoj akademiji Nacionalne garde Ukrajine. Završila je Program primenjenih studija bezbednosti (PASS-CB) u Evropskom centru za studije bezbednosti „Džordž K. Maršal“. Poslednjih 5 godina u radnoj grupi za razvoj obrazovanja Konzorcijuma Partnerstva za mir (KPzM) pružila su joj iskustvo u sprovođenju multinacionalnih i nacionalnih programa za nastavni kadar u oblasti odbrane. Aktivno je uključena u obrazovni proces i specijalizovana je za izradu kurikuluma, aktivno učenje i ocenjivanje. Ima doktorat iz lingvistike. Njeno trenutno istraživanje se bavi formiranjem percepcija u javnosti o vojsci i uticajem globalizacije na vojnu profesionalnu međukulturnu komunikaciju i razvoj liderskih veština.

Potpukovnica Nevena Miteva (Autorka: poglavlje 2) je predsedavajuća Udruženja žena bugarskih oružanih snaga (BUAFWA) od 2009. godine i trenutno predsedava NATO Odborom za rodne perspektive (NORP). BUAFWA je NVO koja ima za cilj da podrži sprovođenje međunarodne agende za žene, mir i bezbednost u bugarskom odbrambenom sektoru. Jedan od zapaženijih projekata organizacije zove se „Liderke u bezbednosti i odbrani“ (LBO), koji je razvijen 2010. godine, a odobrili su ga ministri odbrane u Procesu saradnje ministara odbrane u Jugoistočnoj Evropi 2011. godine. Kasnije je uključen u nivo 1 NATO Inicijative za pametnu odbranu. Projekat nastavlja svoj razvoj paralelno u obe regionalne organizacije. Nevena je rukovoditeljka projekata, koordinatorka i jedna od autorki „Bele knjige i mape puta LBO“, što je dovelo do njene uspešne nominacije i izbora za kopredsedavajuću NORP za period od 2013. do 2015. godine i predsedavajuću NORP za period od 2015. do 2017. godine.

Gđa Maka Petriashvili (Autorka: poglavlje 10) radi u Ministarstvu odbrane Gruzije od 1999. godine. Trenutno je na poziciji zamenice direktora odeljenja za upravljanje ljudskim resursima i vodi tim za praćenje rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane. Tokom svog radnog veka, radila je na položajima u vojno obaveštajnom

odeljenju, odeljenju za odbrambenu politiku i planiranje i komisiji za strateški pregled odbrane u Ministarstvu odbrane. Predaje civilno-vojne odnose i civilni nadzor nad oružanim snagama na Komandno-generalštabnom koledžu. Mada ima master diplomu iz bezbednosnih studija (civilno-vojni odnosi) sa Pomorske postdiplomske škole iz SAD, kao i master diplomu iz upravljanja ljudskim resursima sa Univerziteta u Mančesteru u Ujedinjenom Kraljevstvu.

Dr Kathaleen Reid-Martinez (Autorka: poglavlje 5) trenutno je na poziciji prorektorke i direktorke za akademska pitanja Univerziteta Oral Roberts. Nakon diplome iz oblasti komunikacija, provela je prethodne dve decenije u istraživanju komunikacija, liderstva i obrazovanja o liderstvu, kao i u administraciji i nastavi. Ona je istraživačica, konsultantkinja i savetnica o inovativnim pristupima u korišćenju iskustvenog i virtuelnog učenja u obrazovanju o liderstvu. Radila je istraživanja, držala prezentacije i pružala konsultantske usluge na pet kontinenata u težnji ka boljem razumevanju lidera i liderki i njihove komunikacije. Njena postignuća uključuju vođenje tima koji je izradio prvi interdisciplinarni doktorski program na internetu za liderstvo. Na međunarodnom nivou je poznata po svojoj sposobnosti da saraduje sa multinacionalnim timovima kako bi unela demokratske vrednosti u najbolje prakse razvoja liderstva u raznolikim globalnim okruženjima.

G. Gigi Roman (Autor: poglavlje 9) je direktor kursa za izradu, dizajn i primenu elektronskog učenja i koordinator za napredno distribuirano učenje (elektronsko učenje) u NATO školi, zadužen za obrazovanje i obuku preko interneta i upravljanje sadržajima na internetu u NATO školi. Njegov rad uključuje dizajn novih proizvoda i strateške odnose za sistem upravljanja učenjem u organizaciji, alate za autore i rešenja za saradnju. U svojim prethodnim ulogama u NATO školi i KPzM, nadgledao je razvoj sistema za upravljanje znanjem zasnovanom na internetu i promenu namene nastavnih materijala za nastavu na internetu. Član je radnih grupa KPzM za napredno distribuirano učenje i razvoj obrazovanja.

Gđa Ankica Tomić (Autorka: poglavlje 2) provela je poslednjih 15 godina u radu na međunarodnim odnosima u Ministarstvu unutrašnjih poslova Federacije Bosne i Hercegovine i Ministarstvu sigurnosti. Lično je doprinela sprovođenju inicijative „Učešće javnosti u mirovnim procesima – Rezolucija SB UN 1325 u Bosni i Hercegovini: Žene, mir i bezbednost“ za koju je Ministarstvo sigurnosti BiH osvojilo Nagradu UN za institucije javnog sektora 2012. godine u kategoriji „Promovisanje rodno odgovornog pružanja javnih usluga“. Kopredsedava Koordinacionim odborom Veća ministara BiH za praćenje sprovođenja Rezolucije SB UN 1325. Predaje teme vezane za rodnu perspektivu policiji i vojsci u Centru za obuku za operacije podrške miru (PSOTC) u Sarajevu. Trenutno radi na svojoj doktorskoj disertaciji pod nazivom „Integrisanje rodne perspektive u politike odbrambenih i policijskih sistema u evroatlantskim zemljama“ na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Sarajevu. Ankica ima master diplomu iz oblasti međunarodnih odnosa i nacionalne bezbednosti sa Univerziteta u Zagrebu u Hrvatskoj.

Gđa Kristin Valasek (Autorka: poglavlje 4) ima preko deset godina iskustva u radu na reformi sektora bezbednosti i rodnoj perspektivi, uključujući rad na terenu u Dominikanskoj Republici, Gani, Sijeri Leone, Južnoj Africi i Timor-Lesteu. Trenutno radi kao konsultantkinja za rodnu ravnopravnost u Agenciji Ujedinjenih nacija za izbeglice (UNHCR), a prethodno je radila kao koordinatorka na projektu za rod i bezbednost u DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti. U DCAF, njen fokus je bio na obrazovanju i obukama, razvoju politika, istraživanju i tehničkim savetima, uključujući upravljanje trogodišnjim multiregionalnim projektom o izgradnji internih rodni kapaciteta institucija za obuku u oblasti bezbednosti, uključujući odbrambene akademije. Takođe je radila kao stručnjakinja za rod, mir i bezbednost u UN Women, UN-INSTRAW i Odeljenju UN za razoružanje. Kristin ima master diplomu iz oblasti rešavanja sukoba sa Univerziteta u Bredfordu, a diplomirala je na programu ženskih studija i međunarodnih studija na Univerzitetu u Oregonu.

G. Callum Watson (Urednik i autor: poglavlje 6 i Zaključak) preko tri godine radi na izgradnji vojnih kapaciteta za integrisanje rodne perspektive, istovremeno sprovodeći trogodišnje istraživanje o muškarcima i maskulinitetu. Trenutno radi u programu za rod i bezbednost DCAF - Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti. Pre toga je radio istraživanje za DCAF-ov program o UN i reformi sektora bezbednosti sa fokusom na podršku UN nacionalnim procesima kreiranja bezbednosnih politika. Ranije je radio kao nastavnik engleskog jezika u Odboru za obrazovanje Fukujama u Japanu. Callum ima master diplomu iz međunarodnih odnosa sa Instituta za međunarodne i razvojne studije u Ženevi, a diplomatske studije u oblasti međunarodnih odnosa je završio na Londonskoj školi ekonomije i političkih nauka.

Sadržaj

Predgovor	i
General Bengt Axelsson, Švedska	
Predgovor autorki: malo istorije... gde su bili počeci?	iii
Predsedavajuća radne grupe za reformu sektora bezbednosti i rukovodeća za radionice za nastavne kadrove u oblasti odbrane radne grupe za razvoj obrazovanja	
O autorskom i uredničkom timu	v
Akronimi	x
Pojmovnik ključnih definicija	xi
Uvod	1
Urednički tim	
Prvi deo – Šta podučavati	7
1. Zašto i kako je rodna perspektiva od presudnog značaja za vojne operacije.	9
Lena P. Kvarving i Rachel Grimes	
2. Obuka o rodnoj perspektivi i oružane snage: Pravni i politički okvir	27
Sally Longworth, Nevena Miteva i Ankica Tomić	
3. Obrazovanje i obuka o rodnoj perspektivi u vojsci	65
Martina Lindberg i Yvette Foliant	
4. Kako integrisati rodnu perspektivu u vojne kurikulume	85
Aiko Holvikivi sa Kristin Valasek	
Drugi deo – Kako podučavati	105
5. Principi učenja odraslih osoba i transformativno učenje u edukaciji o rodnoj perspektivi	107
Iryna Lysyckina, Andreas Hildenbrand i Kathaleen Reid-Martinez	
6. Optimizacija obrazovnog okruženja: Rodna dinamika u učionici.	119
Callum Watson	
7. Planovi lekcija: Pristup zasnovan na ishodima i aktivno učenje u edukaciji o rodnoj perspektivi	137
Virpi Levomaa, Iryna Lysyckina i Andreas Hildenbrand	
8. Ocenjivanje i evaluacija kao alati za unapređenje	165
Beth Lape	
9. Korišćenje prednosti tehnologija za podršku u edukaciji o rodnoj perspektivi	179
Tanja Geiss i Gigi Roman	
10. Mentorstvo i koučing	197
Nathaly Levesque i Maka Petriashvili	
Zaključak.	215
Callum Watson, sa učesnicima i učesnicama radionice za pregled priručnika održane u Beču	

Akronimi

ACO	NATO Saveznička komanda za operacije	NCGM	Nordijski centar za rod u vojnim operacijama (Nordic Centre for Gender in Military Operations)
ACT	NATO Saveznička komanda za transformaciju	NCM	podoficirski i vojnički kadar (od eng. non-commissioned member)
ADDIE	analiza, osmišljavanje, izrada, sprovođenje i evaluacija (analysis, design, development, implementation, and evaluation)	NCO	podoficirski kadar (od eng. non-commissioned officer)
ARRC	NATO Saveznički korpus za brzo reagovanje	NDU	napredno distribuirano učenje
CEDAW	Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije nad ženama	NORP	NATO Odbor za rodne perspektive
COMARRC	Osoba koja komanduje NATO Savezničkim korpusom za brzo reagovanje	NVO	nevladina organizacija
CP	ciljna publika	OEBS	Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju
CVS	civilno-vojna saradnja	OI	obrazovni ishod
DFS	Odeljenje DPKO za terensku podršku	OPZ	oblast od posebnog značaja
DPKO	Odeljenje UN za mirovne operacije	PBE	projekat sa brzim efektom
EBOP	Evropska bezbednosna i odbrambena politika	PMESII	politički, vojni, ekonomski, društveni, informacijski, infrastrukturni faktori
ESDC	Evropski koledž za odbranu i bezbednost (European Security and Defence College)	PVO	profesionalno vojno obrazovanje
EU	Evropska unija	PzM	NATO Partnerstvo za mir
GENAD	savetnik/ca za rodnu perspektivu (od eng. gender adviser)	R2P	odgovornost za zaštitu (responsibility to protect)
GFP	kontakt osoba za rodna pitanja (od eng. gender focal point)	RCAF	Kraljevsko ratno vazduhoplovstvo Kanade (Royal Canadian Air Force)
INSTRAW	Međunarodni institut UN za istraživanje i obuku za unapređenje položaja žena (International Research and Training Institute for the Advancement of Women)	Rezolucija SB UN	Rezolucija Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija
ISAF	Međunarodne snage za bezbednosnu pomoć (International Security Assistance Force)	RZNS	rodno zasnovano nasilje povezano sa sukobima
KPzM	Konzorcijum vojnih akademija i bezbednosnih instituta NATO Partnerstva za mir	STEM	matematika, inženjerstvo, tehnologija i nauka (science, technology, engineering, and mathematics)
MD	mera delotvornosti	SUU	sistem za upravljanje učenjem
MKS	Međunarodni krivični sud	UN	Ujedinjene nacije
MO	međunarodna organizacija	VO	vladina organizacija
MU	mera učinka	ZBOP	Zajednička bezbednosna i odbrambena politika EU
NAP	nacionalni akcioni plan (za žene, mir i bezbednost)	ZNDU	zajedničko napredno distribuirano učenje
NATO	Organizacija Severoatlantskog sporazuma	ZPVO	zajedničko profesionalno vojno obrazovanje
		ZZI	zahtev za informacijama
		ŽMB	žene, mir i bezbednost

Pojmovnik ključnih definicija

aktivno učenje: Učenje u kojem je osoba koja uči glavna pokretačka snaga, a osoba koja predaje (ako je prisutna) pomaže u procesu – neki od mnoštva pristupa aktivnog učenja su iskustveno učenje, kooperativno učenje, vežbe rešavanja problema, pismeni radovi, govorne aktivnosti, diskusija na času, metode studije slučaja, simulacije, igranje uloga, kolegijalno učenje, terenski rad, samostalno učenje, učenje iz literature u biblioteci, nastava pomoću računara i domaći zadaci.¹

napredno distribuirano učenje: Oblik elektronskog učenja koji sadrži obrazovne kurseve ili obuke koje se izvode preko mreže pomoću standardnog veb pregledača. NDU prati standarde i specifikacije objektnog referentnog modela deljenog sadržaja (SCORM).²

andragogija: Umetnost i nauka facilitiranja učenja za odrasle, razlikuje se od „pedagogije“ okrenute deci u pogledu samousmeravanja osoba koje uče, primene znanja i iskustva, spremnosti za učenje, usmerenosti na sadašnjost i usmerenosti na probleme.³

ocenjivanje: Sistematsko prikupljanje podataka radi praćenja uspešnosti programa ili kursa u postizanja predviđenih obrazovnih ishoda za učenike/učenice. Ocenjivanje se koristi da se utvrdi: šta su učenici/učenice naučili (ishod); način na koji su naučili materijal (proces); i njihov pristup učenju pre, tokom i nakon programa ili kursa.⁴

pristup zasnovan na ishodima: Proces izrade koji započinje ishodom, onim što osoba koja uči treba da zna i da može da uradi i izvede nakon lekcije. Zatim ide „obrnutim“ smerom i bira odgovarajuće alate za ocenjivanje, kako bi se osiguralo da su učenici/učenice zapravo ostvarili potrebne obrazovne ishode i da imaju priliku da to pokažu.⁵

mešovito učenje: Kombinacija različitih medija (tehnologija, aktivnosti i vrsta događaja) za obuku kako bi se stvorio optimalan program obuke za

konkretnu publiku. Pojam „mešovito“ znači da se tradicionalna obuka koju vodi nastavno osoblje dopunjuje drugim elektronskim formatima.⁷

Bloomova taksonomija: Sistem klasifikacije koji se koristi za definisanje i razlikovanje različitih nivoa ljudske spoznaje (tj. razmišljanja, učenja i razumevanja).⁸

koučing: Proces pomaganja osobama da razmišljaju o svom stilu rada na iskren i rigorozan način i da shodno tome uspostavljaju nove obrasce.⁹

sveobuhvatni pristup: Strateški koncept za delotvorno upravljanje krizama koji je usvojio NATO i koji uključuje kombinovanje političkih, civilnih i vojnih instrumenata.¹⁰

kursevi: Obrazovne jedinice u okviru kurikuluma koje se sistematski bave određenim predmetom ili disciplinom u određenom vremenskom periodu.¹¹

kritičko razmišljanje: Pojam koji opisuje učenje, misao i analizu koji idu dalje od pukog memorisanja i pamćenja informacija i činjenica. U svom najosnovnijem obliku, kritičko razmišljanje se javlja kada učenici/učenice analiziraju, procenjuju, tumače ili sintetišu informacije i primenjuju kreativnu misao da bi formirali argument, rešili problem ili došli do zaključka.¹²

kurikulum: Plan koji uključuje strukturirani niz predviđenih obrazovnih ishoda i povezanih iskustava učenja – obično organizovan kao kombinacija ili niz srodnih kurseva.¹³

obrazovanje: Proces koji se preduzima u nadi da će se unaprediti znanje pojedinačnih osoba i razviti intelekt.¹⁴

evaluacija: Sistematsko utvrđivanje vrednosti i značaja procesa učenja ili obuke prikupljanjem dokaza i korišćenjem kriterijuma za procenu da li je ispunjen predviđeni ishod učenja.¹⁵

formativno ocenjivanje: Vrsta ocenjivanja koja se sprovodi tokom programa i čija je primarna svrha prikupljanje informacija za unapređenje programa koji se proučava.¹⁶

rod: Društveni atributi povezani sa muškarcima i ženama naučeni kroz socijalizaciju koji utvrđuju položaj i vrednost osobe u datom kontekstu. Takođe podrazumeva odnose između žena i muškaraca i devojčica i dečaka, kao i odnose među ženama i odnose među muškarcima.¹⁷

rodno zasnovano nasilje: Svaki štetan čin usmeren protiv pojedinačnih osoba ili grupa osoba na osnovu njihove rodne pripadnosti. Može obuhvatati seksualno nasilje, nasilje u porodici, trgovinu ljudima, prisilne/rane brakove i štetne tradicionalne prakse.¹⁸

savetnik/savetnica za rodnu perspektivu: Osoba iz redova osoblja koja izveštava direktno komandujućoj osobi i pruža podršku kako bi se osiguralo da planiranje, izvršenje i evaluacija pravilno integrišu rodnu perspektivu u vojno obrazovanje i obuke. To je uloga sa punim radnim vremenom koja zahteva adekvatnu obuku, obrazovanje i iskustvo.¹⁹

rodne dimenzije: Koncept koji u svakoj analizi grupiše različite elemente koji se tiču bioloških karakteristika i društvenih/kulturoloških faktora žena, muškaraca, devojčica i dečaka.²⁰

kontakt osoba za rodnu perspektivu: Osoba koja ima dvostruku ulogu i koja podržava komandujuću osobu u sprovođenju direktiva i procedura sa rodnom perspektivom. Kontakt osoba održava funkcionalni dijalog sa savetnikom/savetnicom za rodnu perspektivu, ali izveštava u okviru komandnog lanca. Kontakt osoba na taktičkom nivou vodi računa o tome da je rodna perspektiva u potpunosti integrisana u svakodnevne zadatke operacije.²¹

integrisanje rodne perspektive: Strategija za postizanje rodne ravnopravnosti kroz procenu implikacija svake planirane aktivnosti za žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, politike i programe u svim oblastima i na svim nivoima, kako bi se osiguralo da se pitanja i iskustva žena i muškaraca razmatraju u izradi, sprovođenju, praćenju i evaluaciji politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama.²²

rodna perspektiva: Alat za povećanje operativne efikasnosti. Identifikovanjem jedne često previdene

populacije, prepoznavanjem njihovih specifičnih potreba i pružanjem odgovarajućeg sveobuhvatnog odgovora, pozitivno se utiče na operativno okruženje.²³

skriveni kurikulum: Neizgovorene norme, vrednosti i verovanja koja se prenose učenicima i učenicama kroz osnovnu strukturu obrazovanja.²⁴

ljudska bezbednost: Okvir za procenu pretnji po slobodu civilnog stanovništva od oskudice, slobodu od straha i slobodu za dostojanstveni život. Dopunjuje državnu bezbednost koja ocenjuje pretnje po opstanak i teritorijalni integritet države.²⁵

nastavnik/nastavnica: Osoba koja ima zadatak vođenja procesa obrazovanja ili obuke.

učenik/učenica: Osoba koja prolazi kroz proces obrazovanja ili obuke. Taj proces se ne mora nužno odvijati u formalnoj instituciji ili pod nadzorom nastavnog osoblja, stoga predstavlja sveobuhvatniji pojam od, na primer, pojma „đak“.²⁶

učenje: Proces zasnovan na radu kroz sopstveno usmeravanje koji dovodi do uvećanog adaptivnog potencijala.²⁷

metode učenja: Sve intervencije koje se svesno preduzimaju kako bi se pomoglo u procesu učenja na nivou pojedinačne osobe, tima ili organizacije.²⁸

obrazovni ishodi: Ciljevi koji opisuju kako će učenik/učenica biti drugačiji zbog iskustva učenja. Konkretnije, obrazovni ishodi predstavljaju znanje, veštine, stavove i mentalne navike koje učenici i učenice nose sa sobom iz iskustva učenja.²⁹

plan lekcije: Dokument koji odražava jasnu viziju i strukturu lekcije i predstavlja alat koji se koristi za izvođenje lekcije i njeno naknadno revidiranje u cilju unapređenja procesa učenja. Dokumentuje i sadržaj i nastavne metodologije lekcije.

mentorstvo: Profesionalni odnos u kome iskusnija osoba (mentor/mentorka) na dobrovoljnoj bazi deli znanje, uvide i mudrost sa manje iskusnom osobom koja želi da izvuče korist iz te razmene.³⁰

motivacija: Proces u kome se podstiče i održava aktivnost usmerena na cilj.³¹

operativni nivo: Komandni nivo na kome se planiraju, vode i održavaju kampanje i veće operacije radi postizanja strateških ciljeva u zonama ili oblastima delovanja.³²

program: Rasporedi ili planovi procedura na osnovu kojih je niz predviđenih aktivnosti usmeren ka željenim rezultatima.³³

pol: Naučna klasifikacija zasnovana na biološkim razlikama između muških, ženskih i međupolnih organizama.

strateški nivo: Komandni nivo na kome nacija ili grupa nacija utvrđuje nacionalne ili multinacionalne bezbednosne ciljeve i raspoređuje nacionalne resurse, uključujući vojne resurse, radi njihovog ostvarivanja.³⁴

sumativno ocenjivanje: Ocenjivanje koje se koristi za evaluaciju učenja, sticanja veština i akademskih postignuća učenika i učenica na kraju definisanog nastavnog perioda – obično na kraju projekta, jedinice, kursa, polugodišta, programa ili godine.³⁵

taktički nivo: Komandni nivo na kome se aktivnosti, bitke i angažmani planiraju i izvršavaju kako bi se postigli vojni ciljevi dodeljeni taktičkim formacijama i jedinicama.³⁶

obuka: Proces podučavanja usmeren na sticanje definisanih veština koje se odnose na određene funkcije ili aktivnosti.³⁷

transformativno učenje: Učenje kritičkim promišljanjem sopstvenih iskustava, pretpostavki, uverenja, osećanja i mentalnih perspektiva kako bi se konstruisala nova ili revidirana tumačenja – često je povezano sa učenjem odraslih.³⁸

transrodne osobe: Široki, krovni pojam koji se odnosi na osobe koje se ne identifikuju sa rodom koji im je dodeljen na rođenju, bez obzira na to da li su već sprovele ili planiraju fizički prelazak u taj drugačiji rod.³⁹

agenda Žene, mir i bezbednost: Međunarodni politički okvir zasnovan na Rezolucijama UN 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 i 2242.

Napomene

1. Education Resources Information Center (ERIC), "Active Learning" [„Aktivno učenje“], 16. novembar 1994. godine, eric.ed.gov/?qt=active+learning&ti=Active+Learning.
2. NATO, "Advanced Distributed Learning" [„Napredno distribuirano učenje“], 15. decembar 2013. godine, www.act.nato.int/advanced-distributed-learning.
3. Education Resources Information Center (ERIC), "Andragogy" [„Andragogija“], 28. mart 1984. godine, eric.ed.gov/?qt=adult+learning&ti=Andragogy.
4. Teaching and Learning Laboratory (MIT), "Assessment and Evaluation" [„Ocenjivanje i evaluacija“], 4. februar 2013. godine, tll.mit.edu/help/assessment-and-evaluation.
5. Grant Wiggins and Jay McTighe, *Understanding by Design [Planirano razumevanje]* (Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 1998).
6. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 [NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1 (2012), str.3.
7. Josh Bersin, *The Blended Learning Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned [Knjiga o mešovitom učenju: najbolje prakse, dokazane metodologije i izvučene pouke]* (San Francisco, CA: Pfeiffer, 2004).
8. S. Abbot (ed.), "Bloom's Taxonomy" [„Blumova taksonomija“] in *The Glossary of Education Reform*, 5. mart 2014. godine, edglossary.org/blooms-taxonomy/.
9. J. Sanger, D. Howland and W. Webb, "Executive coaching" [„Koučing rukovodećih kadrova“], prezentacija na konferenciji Pitanja obuke u razvoju ljudskih kadrova 2000, London, 5. april 2000. godine
10. NATO, "A comprehensive approach to crises" [„Sveobuhvatni pristup krizama“], 1. septembar 2015. godine, www.nato.int/cps/en/natolive/topics_51633.htm.
11. Education Resources Information Center (ERIC), "Courses" [„Kursevi“], 1. jul 1966. godine, eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Courses.
12. S. Abbot (ed.), "Critical Thinking" [„Kritičko razmišljanje“] in *The Glossary of Education Reform*, 29. avgust 2013. godine, edglossary.org/critical-thinking/.
13. Education Resources Information Center (ERIC), "Curriculum" [„Kurikulum“], 1. jul 1966. godine, eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Curriculum.
14. PfPC SSR and EDWGs, "Second workshop on teaching gender to the military – Designing sample gender lessons" [„Druga radionica o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje – Izrada primera lekcija o rodnoj perspektivi“], After Action Report, George C. Marshall European Centre for Security Studies, Garmisch- Partenkirchen, 12–14. decembar 2012.
15. Teaching and Learning Laboratory, napomena 4 iznad; ITS Training Services, "What do we mean by testing, assessment, and evaluation?" [„Šta podrazumevamo pod testiranjem ocenjivanjem i evaluacijom?“], 4. novembar 2014. godine, tutorials.istudy.psu.edu/testing/testing2.html.
16. Teaching and Learning Laboratory (MIT), "Glossary of Terms" [„Rečnik pojmova“], 18. jun 2006. godine, tll.mit.edu/help/glossary-terms.
17. NATO Bi-SCD 40-1 [NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1, napomena 6 iznad, str.5.
18. UN Office of the High Commissioner on Human Rights, "Sexual and gender-based violence in the context of transitional justice" [„Seksualno i rodno zasnovano nasilje u kontekstu tranzicione pravde“], Geneva, oktobar 2014.
19. NATO Bi-SCD 40-1 [NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1, napomena 6 iznad, str. A-1.
20. European Commission, "Gender Equality in Horizon 2020" [„Rodna ravnopravnost u Horizontu 2020“], Version 1.0, 26. februar 2014. godine, str. 3.
21. NATO Bi-SCD 40-1 [NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1, napomena 6 iznad, str. A-7.
22. NATO Bi-SCD 40-1 [NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1, napomena 6 iznad, str. 5.
23. NATO Bi-SCD 40-1 [NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1, napomena 6 iznad, str. 3.
24. Education Resources Information Center (ERIC), "Hidden Curriculum" [„Skriveni kurikulum“], 21. jun 1983. godine, eric.ed.gov/?qt=curriculum&ti=Hidden+Curriculum.
25. UN General Assembly, "In larger freedom: Towards development, security and human rights for all" [„U većoj slobodi: U susret razvoju, bezbednosti i ljudskim pravima za sve“], izveštaj generalnog sekretara, UN Doc. A/59/2005, 21. mart 2005.
26. S. Abbot (ed.), "Learner" [„Učenik“] in *The Glossary of Education Reform*, 21. april 2014. godine, edglossary.org/learner.

27. Chartered Institute of Personnel and Development, "Learning methods" [„Metode učenja“], 8. avgust 2014. godine, www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/learning-methods.aspx.
28. CIPD, napomena 27 iznad.
29. Linda Suskie, *Assessing Student Learning: A Common Sense Guide [Ocenjivanje učenja učenika i učenica: Zdravorazumski vodič]* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2009).
30. Daniel Lagacé-Roy, and Janine Knackstedt (LTC), *Mentoring Handbook [Priručnik za mentorstvo]* (Ottawa: Department of National Defence, Canada, 2007), str. 5.
31. Dale H. Schunk, Judith R. Meece and Paul R. Pintrich, *Motivation in Education: Theory, Research and Applications [Motivacija u obrazovanju: teorija, istraživanje i primene]*, 3rd edn (Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall, 2008), str. 4.
32. NATO Standardization Agency, *NATO Glossary of terms and definitions [NATO rečnik pojmova i definicija]*, Document AAP-6 (2008), fas.org/irp/doddir/other/nato2008.pdf.
33. Education Resources Information Center (ERIC), "Programs" [„Programi“], 1. jul 1966. godine, eric.ed.gov/?qt=program&ti=Programs.
34. NATO Glossary [NATO rečnik pojmova], napomena 32 iznad.
35. S. Abbot (ed.), "Summative Assessment" [„Sumativno ocenjivanje“] in *The Glossary of Education Reform*, 29. avgust 2013. godine, edglossary.org/summative-assessment/.
36. NATO Glossary [NATO rečnik pojmova], napomena 32 iznad.
37. Education Resources Information Center (ERIC), "Training" [„Obuka“], 1. jul 1966. godine, eric.ed.gov/?qt=training&ti=Training.
38. Education Resources Information Center (ERIC), "Transformative Learning" [„Transformativno učenje“], 2. jun 2000. godine, eric.ed.gov/?qt=adult+learning&ti=Transformative+Learning.
39. M. Jocelyn Elders, and Alan M. Steinman, "Report of the Transgender Military Service Commission" [„Izveštaj Komisije za služenje transrodnih osoba u vojsci“], Palm Center, mart 2014.

Uvod

Urednički tim



Ko poznaje svoga neprijatelja i poznaje samoga sebe, neće biti ugrožen ni u stotinu bitaka. Ko ne poznaje svoga neprijatelja a poznaje sebe, imaće podjednake izgleda i za pobjedu i za poraz. Ko ne poznaje ni svog neprijatelja ni samoga sebe, biće poražen u svakoj bici.¹

Sun Tzu

Zašto integrisati rodnu perspektivu u vojno obrazovanje?

Rod je važan, ali često nevidljiv deo društvenog života. Takođe je prisutan i utiče na mnoge aspekte vojnih institucija i operacija. Mnogi nedavni događaji ukazali su na sve veću hitnost, potrebu i spremnost da se rodna perspektiva integriše u oružane snage. Savremene vojne misije zahtevaju sposobnost prikupljanja informacija od lokalnog stanovništva kao i diseminaciju informacija, što je zadatak koji zahteva sposobnost interakcije i sa muškarcima i sa ženama u kulturološki raznovrsnim kontekstima.² Istovremeno, kako su potrebne nove veštine i znanja da se odgovori na nove bezbednosne pretnje, oružane snage moraju iskoristiti potencijal najšire populacije. Precizne procene žrtava u planiranju kinetičkih operacija zahtevaju primenu rodne perspektive.³ Vojne snage se takođe često pozivaju da odgovore na seksualno nasilje povezano sa sukobima i rade sa muškarcima i ženama koji su preživeli takvo nasilje u zonama operacija.⁴ Vojne institucije su imale svoje izazove, koji uključuju snažne rodne dimenzije. Poslednjih godina vodile su se nacionalne i globalne rasprave na visokom nivou fokusirane na sprečavanje nedoličnog ponašanja – poput seksualnog iskorišćavanja i zlostavljanja u misijama ili seksualnog uznemiravanja u vojnim redovima – kao i na integraciju žena u vojsku.⁵ Svi su zabrinuti u vezi sa definisanjem profesionalnog identiteta, obaveza i zahteva u vezi sa sposobnošću vojnika i vojnkinja.

Iz ovoga je jasno da oružane snage moraju uzeti u obzir rodnu perspektivu, kako bi osigurale da su u stanju da ispune svoju misiju, kao i da bi poštovala prava i dostojanstvo muškaraca i žena, bilo da su oni civilno stanovništvo ili uniformisana lica. Kao što su Lena Kvarving i Rachel Grimes to pronicljivo rekle u poglavlju 1 ovog priručnika, „Reč je o tome da se stvari urade na pravi način i da se uradi prava stvar“. Ta potreba je prepoznata i sačinjeni su različiti pravni i politički dokumenti koji nalažu uključivanje rodne perspektive u vojsku, počevši od rezolucija Saveta bezbednosti UN o ženama, miru i bezbednosti, do NATO politike za primenu ovih rezolucija. Stoga, integrisanje rodne perspektive nije samo operativna potreba i ključna stvar za ostvarivanje ljudskih prava, već predstavlja i zakonsku obavezu.

Obrazovanje je ključna metoda za integrisanje rodne perspektive u vojne operacije i institucije. Bilo da je izazov interakcija sa ženama i muškarcima iz lokalnog stanovništva (i odgovor na njihove bezbednosne potrebe) ili rešavanje problema diskriminacije ili seksualnog uznemiravanja u vojnim redovima, vojno obrazovanje i obuka bi trebalo da neguju odgovarajuće znanje, veštine i stavove kako bi se osoblju omogućilo da prevaziđe te izazove. Shodno tome, i rezolucije Saveta bezbednosti UN i NATO politika i akcioni plan nalažu uključivanje rodne perspektive u obrazovanje i obuku.

Obuka

Preduzima se u cilju sticanja određenih veština.

Obrazovanje

Preduzima se u cilju produblivanja individualnog znanja i razvoja intelekta. Celoživotni proces.⁶

Tri načela integracije i primene Rezolucije SB UN 13257 u oružanim snagama

1) Jednaka prava.

Načelo jednakih prava – prava na uticaj i učešće u društvu i na pristup moći i uticaju – smatra se osnovom demokratije i legitimiteta države. U planiranju, izvršavanju i evaluaciji vojnih operacija, ovo načelo uključuje garantovanje ljudskih prava ženama i muškarcima, dečacima i devojčicama.

2) Rekrutovanje i zadržavanje osoblja.

Rekrutovanje i zadržavanje osoblja imaju za cilj izgradnju sposobnosti oružanih snaga da stvore legitimitet, prošire osnovu za rekrutovanje i izgrade profil poželjnog poslodavca. Stvaranjem uslova u kojima muškarci i žene mogu raditi i razvijati se u svim oblastima i na svim nivoima oružanih snaga stvoriće se odgovornost – na nacionalnom i međunarodnom nivou – i ojačaće se oružane snage iznutra i spolja.

3) Operativna sposobnost.

Operativna sposobnost oružanih snaga jača ako se odaberu najbolje osobe iz širokog procesa rekrutovanja. Sposobnost se u tom smislu odnosi na kapacitet pojedinačne osobe za delovanje na osnovu znanja i iskustva koje poseduje. Na kapacitet ljudi se može uticati i on može biti oblikovan i podržan kroz procese, metode, direktive i pristupe. Dobar osnovni kapacitet i osoblje koje se oseća sposobno mogu povećati delotvornost vojnih operacija. Situaciona svest se poboljšava ako osoblje ima dublje razumevanje potreba i preduslova različitih grupa. Sposobnost stvaranja unapređenih uslova i za muškarce i za žene jača sigurnost različitih grupa. To će zauzvrat stvoriti podršku za mandat oružanih snaga.⁸

Svrha i publika: Kome i čemu je namenjen ovaj priručnik

Imajući u vidu da je edukacija o rodnoj perspektivi u vojsci operativna potreba i zakonska obaveza i da predstavlja odgovor na humanitarnu potrebu, svrha ovog priručnika je da nastavnom osoblju pruži znanje i resurse koji će im pomoći u tome. Ovaj priručnik odgovara na dva srodna pitanja: *šta* treba da podučavamo o rodnoj perspektivi u vojsci i *kako* bi to trebalo da radimo?

Kroz odgovor na ova pitanja, nadamo se da će priručnik biti koristan širokom spektru osoba uključenih u obrazovanje i obuke. Deo koji se tiče pitanja „šta podučavati“ može biti zanimljiv nastavnom osoblju koje želi da integriše rodnu perspektivu u sadržaj kurseva koje predaje ili da izradi poseban modul ili kurs posvećen ovoj temi. Pitanje „šta podučavati“ će takođe verovatno biti zanimljivo ekspertima/ekspertkinjama za rodna pitanja koji nemaju vojnog iskustva, ali koji žele da izgrade stručne kapacitete u oblasti rodne perspektive u vojsci. Deo koji se odnosi na pitanje „kako podučavati“ takođe nudi ponešto i za stručne i za nastavne kadrove. S jedne strane, ovaj deo priručnika daje uvod u načela obrazovanja odraslih i metode aktivnog učenja, što će biti korisni resursi i smernice za osobe koje su relativno nove u nastavi. Sa druge strane, taj odeljak može iskusnom nastavnom osoblju dati sveže ideje o tome kako učiniti nastavu rodno odgovornom, bez obzira na temu, kao i kako uključiti transformativnu edukaciju o rodnoj perspektivi u nastavu.

Ukratko, ovaj priručnik bi trebalo da stručnom osoblju za rodna pitanja i vojnom nastavnom kadru pruži resurse i smernice o tome šta podučavati i kako to podučavati, kada je reč o rodnoj perspektivi u vojsci. To je ambiciozna tema i tema za koju se ne može tvrditi da je ijedan priručnik iscrpno obrađuje. Štaviše, urednički i autorski tim prepoznaje izvrsnu literaturu i praktične resurse koji već postoje o ovim temama. Stoga, cilj ovog priručnika je da popuni praznine u znanju i resursima i da dopuni postojeće izvore. Da pomenemo samo neke od oblasti koje su namerno izostavljene – tokom čitanja se može primetiti da priručnik ne sadrži gotove planove lekcija ili prezentacije – ti resursi su već obezbeđeni od strane NATO Savezničke komande za transformaciju sa rukovodećim organom NATO i Nordijskim centrom za rod u vojnim operacijama.⁹ Cilj ovog priručnika je da osoblju uključenom u nastavu i obuke pruži osnovno znanje u vezi sa pitanjima roda i veštinama za predavanje tog sadržaja. Isto tako, priručnik ne nudi vojni kurikulum koji integriše rodnu perspektivu: on je obuhvaćen nedavno objavljenim referentnim kurikulumima za vojno obrazovanje oficirskih i podoficirskih kadrova koje su objavili Konzorcijum Partnerstva za mir (KPzM) i NATO.¹⁰ Umesto toga, u poglavljima ovog priručnika date su smernice nastavnom osoblju o tome kako mogu da integrišu rodnu perspektivu u svoje kurikulume i zalazi se u više detalja o tome kako osmisлити lekcije u vezi sa rodnom perspektivom i koje metode učenja i aktivnosti u učionici mogu biti korisne. Kako bi se osigurala komplementarnost i kako bi se osoba koja čita priručnik uputila na dalje resurse, svako poglavlje sadrži anotiranu bibliografiju koja opisuje ključne resurse povezane sa temom.

Ovaj priručnik se obraća raznovrsnoj publici uključujući stručnjake/stručnjakinje za rodna pitanja i osobe uključene u nastavu i obuke i fokusira se na iskustvo i normativne okvire država članica NATO i partnerskih država. Ipak, s obzirom na to da je cilj priručnika da pruži resurse i sugestije, a ne da propisuje šta treba uraditi, nadamo se da će biti koristan i široj globalnoj zajednici.

Metodologija: Kako je sastavljen ovaj priručnik

Ovaj priručnik proističe iz rada dve radne grupe KPzM: grupa za reformu sektora bezbednosti i za razvoj obrazovanja. Između 2012. i 2014. godine, te dve radne grupe su zajednički organizovale seriju od četiri radionice pod nazivom „Edukacija o rodnoj perspektivi u vojsci“.¹¹ Te radionice su okupile 66 eksperata i ekspertkinja za pitanja roda i obrazovanja iz 23 zemalja NATO i partnerskih zemalja.

Radionice su obrađivale teme koje se nalaze u ovom priručniku – od metoda učenja do planiranja lekcija, integrisanja rodne perspektive u kurikulum i ocenjivanja i evaluacije. Na seriji radionica je utvrđena potreba da se dokumentuju ishodi znanja sa radionica i da se napravi resurs za širu publiku.

U jesen 2014. godine, osobe na čelu radnih grupa su oformile urednički tim za priručnik, koji je okupio učesnike i učesnice sa radionica koji bi na volonterskoj bazi napisali poglavlja iz svojih stručnih oblasti. Autori i autorke su izabrani zbog svoje raznovrsne i komplementarne stručnosti i tačaka gledišta koje donose u publikaciji. Među njima su osobe iz akademske struke, nastavno osoblje iz profesionalnog vojnog obrazovanja, stručne osobe za pitanje rodne perspektive u vojsci, civilno osoblje iz ministarstava odbrane i sigurnosti i stručne osobe iz civilnog društva.

Autorski i urednički tim su održali početni radni sastanak u Stokholmu 2014. godine kako bi se usaglasili u vezi sa sadržajem priručnika i kako bi izradili i razmenili nacрте planova poglavlja. Tokom proleća 2015. godine, urednički tim je podelio radne verzije poglavlja timu za stručnu recenziju koji je dostavio povratne informacije u pisanoj formi. Proces stručne recenzije je kulminirao radionicom za reviziju poglavlja koja je održana u Beču juna 2015. godine i koja je omogućila recenzentskom i autorskom timu da razmene mišljenja i dobiju više informacija. Autori i autorke su dostavili finalne verzije svojih poglavlja do avgusta 2015. godine.

Finalni proizvod je prošao stručnu redakciju od strane uredničkog tima, kao i jezičku lekturu. Priručnik pokušava da pruži koherentan pristup, poštujući različita iskustva i stavove autorskog tima koji je učestvovao u njegovoj izradi. Autorski i urednički tim se nadaju da će priručnik biti u široj upotrebi i da će biti koristan kao resurs. Naša želja je da podržimo kvalitetno obrazovanje o rodnoj perspektivi, što će na kraju doprineti unapređenju rodne ravnopravnosti i u unutar oružanih snaga i u njihovim operacijama.

Uvod o sadržaju

Ovaj priručnik je podeljen u dva dela, prateći dvostruki cilj utvrđivanja toga šta podučavati i kako to podučavati, kada je reč o rodnoj perspektivi u vojsci.

Prvi deo se fokusira na sadržaj i postavlja pitanje šta vojna publika treba da zna o rodnoj perspektivi. U prvom poglavlju, Lena Kvarving i Rachel Grimes bave se krovnim pitanjem – zašto je važno uzeti u obzir rodnu perspektivu u aktivnostima oružanih snaga. One pokazuju kako je uvođenje rodne perspektive od presudnog značaja za razumevanje savremenih sukoba i njihovih posledica, kao i kako razmatranje rodne perspektive doprinosi operativnim kapacitetima. U poglavlju 2, Sally Longworth, Nevena Miteva i Ankica Tomić analiziraju pravnu osnovu i normativne obaveze za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci. One pružaju pregled različitih međunarodnih instrumenata koji nalažu obrazovanje i obuku o rodnoj perspektivi za vojnu publiku, uz tvrdnju da integracija rodne perspektive ne samo da je korisna, već se i zahteva. Martina Lindberg i Yvette Foliant zalaze u više detalja u poglavlju 3 i diskutuju o tome koja su znanja, stavovi i veštine u vezi sa uvođenjem rodne perspektive najrelevantniji za vojnu publiku na različitim nivoima i u različitim kontekstima. Njihov pregled toga šta bi trebalo podučavati u vezi sa rodnom perspektivom daje i uvod u postojeće inicijative za obuku o rodnoj perspektivi koje su u toku u državama članicama NATO i partnerskim državama. U poslednjem poglavlju ovog dela, Aiko Holvikivi i Kristin Valasek ispituju kako se rodna perspektiva može integrisati u vojne kurikulume. Poglavlje 4 istražuje načine za integrisanje rodne perspektive u kurikulume koji nisu isključivo posvećeni pitanju roda. Njegovo holističko razumevanje kurikuluma – koje obuhvata ne samo sadržaj, već i nastavno osoblje, ocenjivanje i evaluaciju – služi kao most koji povezuje pitanja kako podučavati i šta podučavati.

Drugi deo priručnika je posvećen pitanju kako podučavati. Njegov cilj je da osobama stručnim za rodnu perspektivu pruži više informacija o tome kako da predaju obrazovni sadržaj, kao i da iskusnom nastavnom kadru ponudi neka razmatranja koja mogu biti korisna kako bi se njihova nastava izvodila na rodno osetljiv način. U poglavlju 5, Iryna Lysyckina, Andreas Hildenbrand i Kathaleen Reid-Martinez predstavljaju osnovne principe obrazovanja odraslih i koncept transformativnog učenja. Predstavljaju principe na kojima se zasniva delotvorno obrazovanje i razgovaraju o tome zašto učenje o rodnoj perspektivi treba da bude transformativno i kako se to može postići. Callum Watson zatim ispituje rodnu dinamiku u učionici u poglavlju 6. Skreće pažnju na mnoštvo praktičnih pitanja koja mogu pomoći nastavnom osoblju da se postara da je njihova nastava i delotvorna i rodno odgovorna. U poglavlju 7, Iryna Lysyckina, Virpi Levomaa i Andreas Hildenbrand opisuju kako planirati lekcije (uključujući rodni sadržaj). Takođe daju primere aktivnosti u učionici kojima se ostvaruju ciljevi dobrog obrazovanja odraslih kroz aktivno i transformativno učenje. Poglavlje 8 se okreće razmatranju načina na koji merimo da li došlo do potrebnog učenja putem ocenjivanja i evaluacije. U ovom poglavlju, Elizabeth Lape predstavlja proces evaluacije i njegove različite nivoe, razmatrajući kako možemo osigurati ostvarivanje obrazovnih ishoda i rodno odgovornog i nediskriminatornog procesa. Poslednja dva poglavlja posvećena su edukaciji o rodnoj perspektivi van učionice. U poglavlju 9, Tanja Geiss i Gigi Roman postavljaju pitanje kako tehnologija može pomoći u obrazovanju i obuci o rodnoj perspektivi. Ispituju trenutno dostupne aplikacije za elektronsko učenje i razgovaraju o prednostima i ograničenjima učenja o rodnoj perspektivi preko interneta. Poglavlje 10 se fokusira na koučing i mentorstvo kao nezavisne ali komplementarne metode za unapređivanje rodne ravnopravnosti i kompetencija u obrazovnim ustanovama. Nathaly Levesque i Maka Petriashvili istražuju načine na koje mentorstvo može unaprediti rodnu ravnopravnost i integrisanje rodne perspektive u vojnim organizacijama i kako koučing može pomoći osobama na rukovodećim položajima da osiguraju da se u njihovim institucijama vodi računa o rodnim perspektivama.

Završne napomene

Cilj ovog priručnika nije samo podrška onima koji imaju zadatak da drže nastavu o rodnoj perspektivi u vojsci, već i podsticanje razvoja mreže stručnjaka i stručnjakinja. Iako su terminologija i primeri prilagođeni državama članicama NATO i državama partnerima kao primarnoj publici, značajni delovi će takođe biti relevantni za širu publiku. S tim u vidu, podstičemo upotrebu, reprodukciju i prevod ovog priručnika, uz navođenje osoba zaslužnih za izradu priručnika. Dobrodošle su i povratne informacije na gender@dcaf.ch.

Napomene

1. Sun Tzu *The Art of War: The Oldest Military Treatise in the World [Umeće ratovanja: Najstarija studija o filozofiji ratovanja]*, prevod Lionel Giles (Leicester: Allandale Online Publishing, 2000), str. 11
2. Eva-Lena Lindbäck, "Women can provide valuable information" [„Žene mogu pružiti dragocene informacije“], in Åsa Nyqvist (ed.), *Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions* (Stokholm: Project Genderforce, 2007), str. 20–21.
3. Jody M. Prescott, "NATO gender mainstreaming" [„Integrisanje rodne perspektive u NATO“], *RUSI Journal*, Vol. 158, No. 5 (2013), str. 56–62.
4. Patrick Cammaert, "Protecting civilians from conflict-related sexual violence" [„Zaštita civilnog stanovništva od seksualnog nasilja povezanog sa sukobima“], in National Defense University (ed.), *Women on the Frontlines of Peace and Security* (Washington, DC: National Defense University Press, 2015).
5. Cheryl Hendricks and Lauren Hutton, "Defence reform and gender" [„Reforma sektora odbrane i rodna perspektiva“], in Megan Bastick and Kristin Valasek (eds), *Gender and SSR Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ ODIHR and UN-INSTRRAW, 2008), str. 13–17.
6. Major Nathaly Levesque, Aikio Holvikivi and Commander Andreas Hildebrand, "Second workshop on teaching gender to the military – Designing sample gender lessons" [„Druga radionica o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje – Izrada primera lekcija o rodnoj perspektivi“], George C. Marshall European Centre for Security Studies, Garmisch-Partenkirchen, 12-14. decembar 2012.
7. SB UN, "Resolution 1325 (2000) on women, peace and security" [„Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. No. S/RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000.
8. Captain Anna Björsson, "Gender coach presentation" [„Prezentacija o koučingu o rodnoj perspektivi“], sa zajedničkog sastanka Foruma za bezbednosnu saradnju i Stalnog saveta, Beč, 7. oktobar 2015. godine.
9. NATO HQ SACT, "Gender education and training package for nations" [„Paket za rodno obrazovanje i obuku oružanih snaga“], Norfolk, VA, 2015, dostupno na www.act.nato.int/gender-training.
10. Canadian Defence Academy, *Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum [Generički referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje oficirskog kadra]* (Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC, 2011); Canadian Defence Academy and Swiss Armed Forces College, *Non-Commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum [Referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje podoficirskog kadra]* (Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC, 2013).
11. "After action" [„Nakon aktivnosti“] izveštaji sa ovih radionica dostupni na www.dcaf.ch.

Šta podučavati

JEDAN

DVA

TRI

ČETIRI

Zašto i kako je rodna perspektiva od presudnog značaja za vojne operacije

Lena P. Kvarving (Norveška) i Rachel Grimes (Ujedinjeno Kraljevstvo)¹

SADRŽAJ

- | | |
|---|--|
| 1. Uvod | 5. Uloga vojske u sprovođenju agende za žene, mir i bezbednost |
| 2. Rod i rodna perspektiva | 6. Primena na strateškom, operativnom i taktičkom nivou |
| 3. Promenljiva priroda sukoba i značaj rodne perspektive u vojnim operacijama | 7. Zaključak |
| 4. Pravni osnovi za primenu rodne perspektive u vojnim operacijama | 8. Anotirana bibliografija |
- Prilog: Sažeti vodič – Rodna perspektiva na strateškom, operativnom i taktičkom nivou

1. Uvod

Da li biste vi to uradili? Da li biste se potrudili da proučite novu perspektivu ako biste znali da možete postići veću situacionu svest nego ikada ranije? Da li biste se potrudili da naučite sve o toj perspektivi znajući da je ona relevantna za sve društvene interakcije, uključujući rat i sukobe, ako biste znali da možete poboljšati šanse svoje jedinice za uspeh, poboljšati živote mnogih i postarati se da oni budu bolje zaštićeni i sposobni da učestvuju u oblikovanju sopstvene budućnosti?

Ovo su sve suštinska pitanja koja se odnose na edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci i u idealnoj situaciji bi trebalo da posluže kao motivacija za učenike i učenice da uče, menjaju se i evoluiraju. Rodna perspektiva bi trebalo da bude sastavni i neophodni deo sveobuhvatnog pristupa vojnim operacijama. To ne samo da je prava stvar koju treba uraditi, već nam pomaže i da radimo stvari na pravi način. Stoga, u ovom poglavlju se usredsređujemo na to zašto je rodna perspektiva postala važan cilj i instrument u vojnim operacijama i zašto to ima nacionalne, ali i međunarodne implikacije.

Poglavlje započinjemo predstavljanjem definicije roda i rodne perspektive u vojnim operacijama, pre nego što započnemo razgovor o promenljivoj prirodi rata i sukoba i tome kako je to dovelo do stvaranja agende za žene, mir i bezbednost kroz Rezoluciju Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325.² Na kraju, razgovaramo o tome zašto je rodna perspektiva interno relevantna u vojnim organizacijama i kako izgleda primena rodne perspektive na strateškom, operativnom i taktičkom nivou u nacionalnim i međunarodnim vojnim operacijama.

2. Rod i rodna perspektiva

Obično se pojam „pol“ koristi da se opišu fiksne biološke razlike i nešto što vi *jest*, dok je „rod“ pojam koji se koristi da se definišu fleksibilne i promenljive društveno izgrađene uloge i atributi koji se uče kroz proces socijalizacije i koje u društvu obavljaju žene i muškarci. Drugim rečima, rod je nešto što *naučite*. Bez želje da se opovrgnu Goldsteinove³ tvrdnje da su ti pojmovi međusobno zavisni (drugim rečima, naša koncepcija roda utiče na biološke diskurse o polu i obrnuto), osvešćenost o razlici između pola i roda posebno je korisna kada želimo da razumemo sopstvene i tuđe društvene norme i ponašanja. Definicija roda podržava razumevanje da se rod i kultura mogu menjati i da će različite uloge koje imamo u društvu uticati na društvene faktore, kao i da će na te uloge uticati drugi društveni faktori poput pristupa pravdi, privredi, zdravstvenoj zaštiti, obrazovanju i bezbednosti. Sledeća uvodna izjava švedskog generala na konferenciji o integrisanju rodne perspektive u Oružanim snagama Švedske⁴ predstavlja sjajan primer toga kako se očekivanja i kulturološke pretpostavke vezane za rodne uloge i osobine vremenom menjaju.



Početak prošlog veka, pojavila se agresivna i glasna rasprava o tome da li ženama treba dati mogućnost da rade u vladinom sektoru. Argument je bio da su ženski zglobovi preslabi za pisanje kroz nekoliko slojeva indigo papira.

General-potpukovnik C.-G. Fant

Često se veruje da se tema „roda“ odnosi samo na žene i pitanja žena. Međutim, to je zabluda, jer se rod odnosi na društveno konstruisane karakteristike i muškaraca i žena (i drugih rodova⁵), i odnose, norme i očekivanja od strane grupa muškaraca i žena i među njima. Imati rodnu perspektivu stoga znači biti svestan ovih razlika i posmatrati, analizirati, razumeti i uzimati u obzir ograničenja i mogućnosti *svih* raznovrsnih društvenih uloga koje pojedinci imaju u različitim kulturama i društvima. To znači učiti na osnovu svojih zapažanja, analizirati kako će vaše radnje i ciljevi uticati na te rodne uloge i kako će te uloge uticati na njih i prilagoditi svoje postupke u skladu s tim. Razumeti rodne uloge ne znači nipošto isto što i podržavati ili prihvatati ih. Naprotiv, razumeti znači imati veću osvešćenost i fokus na nejednaki položaj različitih rodova.



I dalje dolazi do stravičnog zlostavljanja žena. Ono obuhvata: nasilje u porodici, ubistva zbog miraza, prisilne abortuse, ubistva iz časti i ubijanje odojčadi samo zato što su rođena kao devojčice. Neki kažu da je to sve stvar kulture i da ne možemo ništa povodom toga. Ja kažem da je to zločin i da svi mi imamo obavezu da ga zaustavimo.

Madeleine Albright⁶

Diskusije o rodu i rodnoj perspektivi nisu nove, ali je sve veća svest o vezi između bezbednosti (posebno ljudi) i razvoja dovela do veće podrške univerzalnim ljudskim pravima i zahtevima za jednakošću u oblastima kao što su pristup pravdi, obrazovanju i zdravstvenoj zaštiti. Kao rezultat toga, potreba za rešavanjem pitanja rodne neravnopravnosti učvrstila se na međunarodnoj agendi u političkim i vojnim krugovima. Rat i sukob različito utiču na muškarce, žene, devojčice i dečake, a vojne operacije koje se sprovode u oblastima sa vrlo različitim kulturama i rodnim ulogama, posebno tamo gde je takođe visok nivo seksualnog nasilja ili drugih oblika zlostavljanja i represije, učinile su očiglednim činjenicu da je rodna perspektiva sastavni deo takozvanog „sveobuhvatnog pristupa“ u civilno-vojnim krizama.

U kontekstu sveobuhvatnog pristupa, težnja rodnoj ravnopravnosti i uključivanju rodne perspektive smatraju se i ciljem (raditi pravu stvar) i sredstvom za efikasnost (raditi stvari na pravi način). Ti binarni ciljevi su od ključnog značaja i o njima će se dodatno diskutovati u okviru agende za žene, mir i bezbednost. Međutim, suština roda je u tome što je on dinamičan i menja se vremenom usled promena vrednosti i drugih društveno-ekonomskih faktora. Važno je da oružane snage to imaju na umu prilikom integrisanja rodne perspektive u aktivnosti koje za cilj imaju stvaranje boljeg, pravičnijeg i ravnopravnijeg sveta u ime svog naroda i svoje vlade.

Okvir 1.1 Pol naspram roda

Pol: Biološke razlike, nešto što jesmo.

Rod: Društveno konstruisane razlike, nešto što postajemo, ono što se očekuje da budemo i način na koji se očekuje da se ponašamo – naučene i promenljive uloge usvojene kao rezultat interakcije sa drugim ljudima u različitim kulturama i društvima.

3. Promenljiva priroda sukoba i značaj rodne perspektive u vojnim operacijama

U modernim demokratskim društvima vojna operacija nikada ne predstavlja cilj sama po sebi. Umesto toga, nasilje se može koristiti kao krajnje sredstvo za postizanje političkog cilja tek kada su iscrpljene sve druge nenasilne mogućnosti. Upotreba smrtonosne sile i naprednih sistema naoružanja u ime stanovništva može se legalno odobriti samo u vrlo ograničenim spletovim okolnosti. Jasno je da to pokazuje zašto su aktivne istrage o ponašanju oružanih snaga, njihovoj etici i njihovoj sposobnosti da rade na postizanju političkog cilja uz minimalnu upotrebu sile sastavni deo demokratske države. Izuzetno se vodi računa o tome da oružane snage izvršavaju svoje dužnosti na efikasan i zakonit način.

Nesporno je da se od okončanja hladnog rata i katastrofalnih događaja od 11. septembra 2001. godine karakter oružanih sukoba promenio. U prošlosti bi se civilno stanovništvo često našlo usred konvencionalnog rata, ali sada se u alarmantnoj meri redovno nalazi usred savremenih sukoba. Kako general Rupert Smith objašnjava, „rat među ljudima“ postaje rutina.⁸ Zapravo, iako istraživanja o Prvom svetskom ratu sugerišu da su „vojne žrtve činile oko 95% ukupnih žrtava, u novijim sukobima ovaj odnos je obrnut, pa civilno stanovništvo koje ne učestvuje u borbama sada čini veliku većinu žrtava, raseljeno je, prognano, napadnuto, mučeno, ubijeno ili nestalo”.⁹ Primenom rodne perspektive na ovu promenu, Institut za istraživanje mira u Oslu je zaključio da iako „muškarci umiru češće nego žene u direktnim oružanim sukobima... više žena nego muškaraca umire u situacijama nakon sukoba od indirektnih uzroka rata”.¹⁰ Iako se muškarci i dečaci šalju (ponekad prisilno) na ratište u nesrazmerno većim brojevima, mnoge žene i devojčice ostaju sa istovremenim teretom upravljanja domaćinstvom, uzgajanja i obezbeđivanja hrane, zarađivanja prihoda i staranja o deci, starima i ranjenima. To znači da su one često prve na udaru bilo kog poremećaja u infrastrukturi.¹¹

Okvir 1.2 Rod u teorijama međunarodnih odnosa i ratnih studija⁷

Mnogi pravni i strateški dokumenti u vezi roda, mira i konflikta, kao što su odredbe osam rezolucija SB UN o ženama, miru i bezbednosti, nastali su kao rezultat kritika iz perspektive teorija roda. Te kritike su bile usmerene na neke od dominantnih teorija međunarodnih odnosa i studija rata. Na primer, neke od kritika su se oslanjale na studije roda da bi dovele u pitanje tradicionalno razumevanje teorije „pravednog rata“ koji su kao pojam uveli mislioci kao što su Hugo Grotius i Carl von Clausewitz. Postoje i tvrdnje da ako se pravo na ratovanje (*jus ad bellum*) pravda potrebom da se zaštite žene, onda se moraju uložiti napori da se žene uključe u donošenje odluka o tome da li će to odgovoriti na njihove bezbednosne potrebe i, ako hoće, koje radnje bi bile srazmerne. Žene su, međutim, i dalje isključene iz procesa donošenja odluka koje se tiču bezbednosti, uključujući mirovne sporazume posle sukoba (*jus post bellum*), u ratovima koji se vode u njihovo ime. Stub „učešća“ u rezolucijama o ženama, miru i bezbednosti može se smatrati odgovorom na tu kritiku.

Dublje razumevanje toga kako sukobi na različite načine direktno i indirektno utiču na žene, muškarce, devojčice i dečake iz civilnog stanovništva takođe je navelo rodne teoretičare da postave pitanje da li je upotreba sile, kako to zagovara Clausewitz, ograničena „mudrom politikom“. To je jedan od razloga za stub „prevencije“, u kojem Savet bezbednosti UN poziva na šire priznavanje uloge koju žene igraju (ili mogu igrati) u kreiranju i sprovođenju politika za sprečavanje sukoba.

Osobe koje se bave teorijom roda su takođe ukazale na nedostatke u primeni međunarodnog humanitarnog prava (*jus in bello*). Sa određenim uspehom, promovisale su ideju da seksualno nasilje povezano sa sukobima predstavlja neuspeh u komandnoj odgovornosti koji čak može podrivati argumente za upotrebu vojne sile kao oblika vladine politike. Tvrdi da se seksualno nasilje više ne može smatrati nesretnom, ali neizbežnom posledicom inače pravednoga rata

Pored toga, otkrivena je činjenica se mnoge žene vojnici i muškarci civili ne prepoznaju kao takvi. Ti faktori su doprineli radu na stubu „zaštite“ iz rezolucija SB UN.

Žene i devojčice (kao i muškarci i dečaci) takođe su izložene seksualnom nasilju, koje ponekad sistematski koriste zaraćene strane za postizanje vojnih ili političkih ciljeva. Pored toga, neke žene i devojčice su primorane na radnje koje predstavljaju seksualnu eksploataciju kako bi izdržavale sebe i svoje porodice. To može obuhvatiti prisilnu prostituciju, seksualnu eksploataciju ili zlostavljanje od strane mirovnih snaga ili humanitarnog osoblja zaduženog za podelu humanitarne pomoći.¹²



U današnjim modernim sukobima je verovatno opasnije biti žena [civil] nego vojnik.

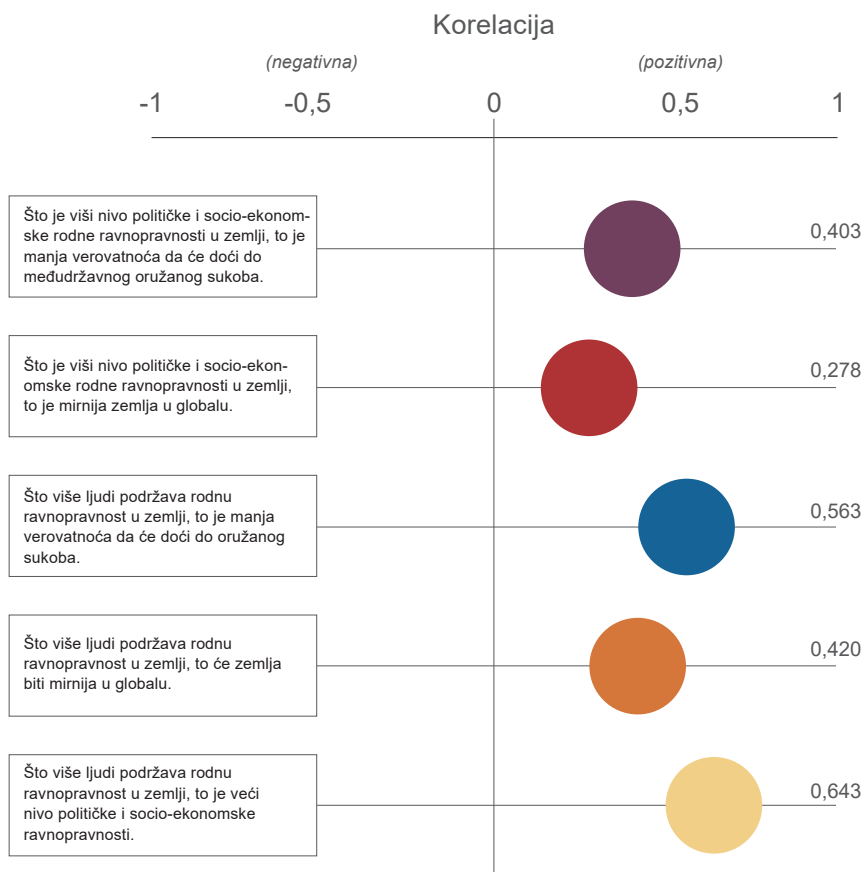
General major Patrick Cammaert,
bivši komandant snaga u istočnoj Demokratskoj Republici Kongo
i vojni savetnik u Odeljenju UN za mirovne operacije¹³

Promene u prirodi sukoba nakon hladnog rata takođe su dovele do proširenja definicije bezbednosti. Tradicionalnim pojmovima državne bezbednosti sada se pridružuju noviji pojmovi ljudske bezbednosti. Dok se snage državne bezbednosti fokusiraju na odbranu od pretnji po opstanak i teritorijalni integritet države, ljudska bezbednost nastoji da zaštiti slobodu civilnog stanovništva od oskudice, slobodu od straha i slobodu za dostojanstveni život.¹⁴ Jedan od razloga zašto ljudska bezbednost počinje da se shvata ozbiljnije je sve veće razumevanje činjenice da mnoge humanitarne krize imaju višestruke uzroke. Te situacije se često nazivaju složenim krizama i do njih dolazi kada jednu pretnju po bezbednost, poput oružanog sukoba, pojačaju drugi negativni ekonomski, ekološki, politički ili društveni faktori.¹⁵ Složene krize se mogu rešiti samo sveobuhvatnim pristupom upravljanju krizama. To uključuje vojne aktere koji koordiniraju sa drugim humanitarnim akterima u cilju prevencije, zaštite, intervencije

i obnove u takvim situacijama i stvaranja trajne stabilnosti kroz rad na različitim aspektima bezbednosti, razvoja i prava na koordinirani način. Ovaj sveobuhvatni pristup upravljanju krizama je podržao NATO u svom strateškom konceptu iz 2010. godine.¹⁶

Istraživački timovi su takođe koristili mere ljudske nesigurnosti za predviđanje otpornosti datog područja na nasilne sukobe. U novije vreme, istraživački timovi koriste mere rodne ravnopravnosti kako bi istakli korelaciju između zemalja u kojima postoji verovatnoća od sukoba i onih sa lošim ocenama u pogledu rodne ravnopravnosti (okvir 1.3).¹⁷ To bi trebalo da znači da je promocija rodne ravnopravnosti presudna komponenta za sprečavanje nasilnih sukoba, ne zato što su žene same po sebi sklonije miru, već zato što je veća rodna ravnopravnost povezana i sa održivijim razvojem i sa nižim nivoima međuljudskog nasilja, što zauzvrat smanjuje verovatnoću od sukoba.¹⁸

Okvir 1.3 Korelacija između rodne neravnopravnosti i mira i sukoba



Åsa Ekvall je ispitala pet hipoteza na grafikonu upoređivanjem podataka o rodnoj ravnopravnosti iz Ankete o svetskim vrednostima i Globalnog indeksa rodno jaza sa podacima o prisustvu sukoba ili mira u nekoj zemlji iz Upsala programa podataka o sukobima i Globalnog indeksa mira. Analiza podataka je potvrdila svih pet hipoteza sa snažnim, pozitivnim korelacijama u intervalu pouzdanosti od 99,9%. Iako analiza koju je sprovedla Åsa Ekvall ne dokazuje uzročnu vezu između rodne neravnopravnosti i nasilnih sukoba, ona pruža podršku kvalitativnim istraživanjima koja sugerišu da takva veza možda postoji. Ona tvrdi da rodnu ravnopravnost stoga treba smatrati sastavnim delom sprečavanja nasilja i sukoba, a ne „ženskim pitanjem“ kojim se treba pozabaviti nakon što se reše „teške“ bezbednosne pretnje.¹⁹

Promena percepcije bezbednosti i toga šta čini bezbednosnu pretnju imala je posledice na to kako države vide ulogu svojih vojski. Iako povelja UN²⁰ u globalu zabranjuje upotrebu vojske za kršenje suvereniteta druge države, neke države zastupaju stav odgovornosti za zaštitu koji međunarodnoj zajednici daje pravo da interveniše, koristeći vojnu silu kao poslednje sredstvo „kada stanovništvo trpi ozbiljne posledice kao rezultat unutrašnjeg rata, pobune, represije ili propasti države, a dotična država ne želi ili nije u stanju da to zaustavi ili spreči“.²¹ Princip odgovornosti za zaštitu je bio aktiviran i, po prvi put, odobren od strane Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija u vezi sa situacijom u Libiji 2011. godine, što je rezultiralo operacijom Odisejeva zora i operacijom Ujedinjeni zaštitnik.²² Ovakva upotreba oružane intervencije za sprečavanje humanitarne krize podvlači novu ulogu vojske. Politički cilj u ovom slučaju nije bio odbijanje neprijateljske vojne pretnje, već garantovanje ljudske bezbednosti stanovništva zemlje. Vojske u zemljama koje imaju resurse da se pozovu na odgovornost za zaštitu stoga moraju razmisliti o svojoj novoj ulozi i prilagoditi svoju strukturu, obrazovanje i obuku kako bi odgovorile na ovu vrstu političkog cilja svojih vlada i naroda.



Globalni sistemi 20. veka napravljeni su za suzbijanje međudržavnih tenzija i građanskih ratova. Rat između nacionalnih država i građanski rat imaju određenu logiku... Nasilje i sukobi u 21. veku nisu iskorenjeni... Ali zbog uspeha u smanjenju međudržavnih ratova, preostali oblici nasilja se ne uklapaju sasvim u koncepte „rata“ ili „mira“ ili „političkog“ ili „zločinačkog“ nasilja.

Svetska banka²³

Još jedna novina je to da se od oružanih snaga sve više traži da daju svoj doprinos u odgovoru na terorističke i kriminalne pretnje od strane nedržavnih aktera. To često uključuje operacije u naseljenim mestima umesto na tradicionalnom bojnopolju, stoga je od ključne važnosti da Ujedinjene nacije i regionalne bezbednosne organizacije, kao što su NATO i Afrička unija, razumeju kulturološki i antropološki teren na kojem njihove vojske deluju. Kako bi se efikasno suprotstavile grupama poput Demokratskih snaga za oslobođenje Ruande u Demokratskoj Republici Kongo ili takozvanoj Islamskoj državi, od presudnog je značaja da imaju šire razumevanje okruženja. Osnovni aspekt toga biće prepoznavanje rodni uloga ljudi u području operacija i toga kako se na različite načine ciljaju žene, devojčice, muškarci i dečaci i kakvi su uticaji na njih. Bez tog znanja, rizikuju da previde bezbednosne pretnje (pretpostavljajući na primer, da sve žene ne učestvuju u borbi), i možda neće uspeti da identifikuju osobe koje su ugrožene i kojima je potrebna zaštita. Kako bi imale ovu situacionu svest, vojskama će biti potrebna podrška poput obuke od strane države domaćina i obuke o poznavanje kulture, uz jezičke veštine i sposobnost da situaciju sagledaju iz rodne perspektive – uključujući sposobnost sprovođenja rodne analize ljudskog terena.

4. Pravni osnovi za primenu rodne perspektive u vojnim operacijama

U oktobru 2000. godine, Savet bezbednosti UN preduzeo je važan korak i podigao prava i uslove žena sa društvene i ekonomske agende na agendu za međunarodni mir i bezbednost. Ženski pokret je uporno lobirao i zalagao se da se ta pitanja shvate ozbiljno, i na kraju je Savet bezbednosti UN došao do dubljeg razumevanja koncepta bezbednosti koje je potkrepljeno činjenicama.²⁴

Jednoglasno usvajanje Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbednosti od strane Saveta bezbednosti najavilo je istorijsku promenu u globalnoj bezbednosnoj agendi. Rezolucija poziva sve države članice da se

postaraju da se bezbednosne potrebe žena i društva zaštite većim naglaskom na tri stuba: prevencije, zaštite i učešća. Stubovi prevencije (sukoba i rodno zasnovanog nasilja) i učešća (na svim nivoima odlučivanja u vezi s mirom i bezbednošću) prepoznaju činjenicu da su se posledice rata i sukoba na žene i devojčice u prošlosti previđale i da su potrebni uvećani naponi kako bi se zaštitila njihova osnovna ljudska prava (treći stub). Međutim, glavni pomak u bezbednosnoj agendi je taj što se na žene sada gleda kao na akterke i aktivne učesnice u oblikovanju sopstvene budućnosti i budućnosti svojih nacija kroz učešće u rešavanju sukoba i aktivnostima na izgradnji mira.

Pored toga, rezolucija detaljnije navodi neke konkretne radnje koje treba preduzeti. Na primer, više žena treba biti raspoređeno u mirovne operacije, a rodna perspektiva bi trebalo da bude deo celokupnog planiranja i izvršenja vojnih operacija. Te aktivnosti se mogu tumačiti i kao ciljevi i kao sredstva za postizanje rodne ravnopravnosti. Takođe se veruje da one povećavaju šanse za ostvarivanje uspeha misije i održivog mira, kao i glavne ciljeve rezolucije koji se odnose na prevenciju, zaštitu i učešće.

Nakon usvajanja Rezolucije SB UN 1325, mnoge zemlje su izradile sopstvene nacionalne akcione planove za detaljno ocenjivanje sopstvenih napora ka ostvarivanju ciljeva agende za žene, mir i bezbednost. To je jedinstven odgovor na jednu rezoluciju SB UN i naglašava široku posvećenost sprovođenju ove rezolucije. Savet bezbednosti UN je zauzvrat učvrstio svoju posvećenost rodnoj ravnopravnosti tako što je naknadno usvojio još sedam rezolucija o ženama, miru i bezbednosti.²⁵ Zajedno, tih osam rezolucija predstavljaju važan okvir za unapređenje položaja žena u zemljama pogođenim sukobima.

5. Uloga vojske u sprovođenju agende za žene, mir i bezbednost

Kako je ovo relevantno za oružane snage? Pod jedan, različite države imaju međunarodne, regionalne i nacionalne obaveze koje se odnose na agendu za žene, mir i bezbednost, a većina mandata UN za vojne operacije se sada poziva na Rezoluciju SB UN 1325 i druge rezolucije o ženama, miru i bezbednosti. Stoga, oružane snage moraju u svoje operativne planove uključiti ciljeve i željene ishode ovih rezolucija SB UN. Pod dva, uključivanje rodne perspektive kao instrumenta za izvođenje svih delova operacija daje veće šanse da se delotvornije bavimo stalnim izazovima kao što su zaštita civilnog stanovništva, situaciona svest i razumevanje bezbednosnih potreba različitih grupa. Za vojsku to podrazumeva zaštitu snaga i obaveštajno-informativne napore, naročito u kontekstu složenih kriza.

NATO je shvatio i prihvatio svoju ulogu u vezi sa agendom za žene, mir i bezbednost kroz svoju Dvojnu stratešku komandnu direktivu 40-1, koja je usvojena 2009. i revidirana 2012. godine (videti poglavlje 2). Pored toga, prva specijalna predstavnica za Rezoluciju SB UN 1325 pri generalnom sekretaru NATO imenovana je 2012. godine, a pozicije savetnika/savetnica za rodnu perspektivu uspostavljene su u Savezničkoj komandi za operacije u Vrhovnoj komandi savezničkih snaga za Evropu u Monsu i Savezničkoj komandi za transformaciju u Norfolku, u Virdžiniji u SAD, kao i Komandama združenih snaga u Brunsumu i Napulju. Pored toga, savetnici/savetnice za rodnu perspektivu na strateškom, operativnom i taktičkom nivou raspoređeni su u nedavnim operacijama na Kosovu* i u Avganistanu. NATO je takođe imenovao Nordijski centar za rod u vojnim operacijama u Švedskoj za rukovodeći organ za sve kurikulume koji se odnose na rodna pitanja za zemlje članice NATO i zemlje Partnerstva za mir (videti poglavlje 3).²⁶ Te strukturne promene su napravljene u nastojanju da se primeni rodna perspektiva u vojnim operacijama NATO i ispune ciljevi Rezolucije SB UN 1325.

Način na koji oružane snage primenjuju agendu za žene, mir i bezbednost u svojim misijama uključuje proces iz tri koraka. Pod jedan, u analizi okruženja oblasti operacija potrebna je rodno specifična komponenta, što je standardni deo faze planiranja. Vojna strategija mora da se zasniva na potpunoj analizi operativnog okruženja.

* Za Program Ujedinjenih nacija za razvoj, pozivanje na Kosovo se shvata u kontekstu Rezolucije Saveta bezbednosti 1244 (1999).

Za DCAF – Ženevski centar za upravljanje sektorom bezbednosti, ovaj naziv je bez prejudiciranja statusa i u skladu je sa Rezolucijom SB UN 1244/1999 i Mišljenjem MSP o Deklaraciji o nezavisnosti Kosova.

Međutim, to neće biti moguće ukoliko se geografski, ekonomski, politički i vojni faktori ne shvataju u okviru njihovog socio-kulturološkog konteksta. Dalje, ova analiza će morati da bude rodno specifična jer iskustvo života u bilo kom okruženju varira za različite grupe žena, muškaraca, devojčica i dečaka, a promene u tom okruženju imaće različite posledice za svaku od tih grupa.

To rodno specifično znanje može se nadovezati na sledeći korak, a to je razmatranje toga kakve su potrebe stanovništva u odnosu na tri stuba (prevencija, zaštita i učešće) agende za žene, mir i bezbednost i kakav bi uticaj mogla imati vojska na njeno sprovođenje. Treći korak je razmatranje konkretnog mandata za svaku vojnu operaciju i šta on znači u smislu obima i mogućnosti za sprovođenje agende za žene, mir i bezbednost. Na primer, u operaciji koja ima mandat za zaštitu civila, vojska će igrati aktivnu ulogu u njenom sprovođenju. Sa druge strane, ako bi mandat bio uspostavljanje nadmoći u vazduhu u arktičkoj oblasti, oružane snage bi igrale pasivniju ulogu, ali bi operacije ipak trebalo da budu prilagođene kako ne bi pogoršale položaj žena i devojčica i kako bi se izbeglo podrivanje rada nevojnih aktera koji deluju u istom okruženju.

6. Primena na strateškom, operativnom i taktičkom nivou

Kako bi se rodna perspektiva primenila u vojnim operacijama, rodne dimenzije moraju biti uključene u sve faze operacije. Međutim, primena na svim nivoima zahteva da se različiti akteri edukuju i obuče o tome šta je rodna perspektiva i kako je ona povezana sa njihovim svakodnevnim radom, što objašnjava potrebu za ovim priručnikom. Okvir 1.4 predstavlja različite zadatke osoblja na strateškom, operativnom i taktičkom nivou.

Okvir 1.4 Definicije strateškog, operativnog i taktičkog nivoa

Strateški nivo se može opisati kao „nivo na kome država ili grupa država utvrđuje nacionalne ili multinacionalne bezbednosne ciljeve i raspoređuje nacionalne resurse, uključujući vojne resurse, radi njihovog ostvarivanja“.²⁷

Operativni nivo se može opisati kao „nivo na kome se planiraju, vode i održavaju kampanje i glavne operacije radi postizanja strateških ciljeva u zonama ili oblastima delovanja“.²⁸

Taktički nivo se može opisati kao „nivo na kome se aktivnosti, bitke i angažmani planiraju i izvršavaju kako bi se postigli vojni ciljevi dodeljeni taktičkim formacijama i jedinicama“.²⁹

Pod jedan, *strateški nivo* treba da osigura da su rodna perspektiva i odredbe Rezolucije SB UN 1325 i srodnih rezolucija deo mandata operacije kao pravna osnova i da postoji jasan, politički definisan cilj koji treba ostvariti. Strateški nivo je takođe zadužen za praćenje sprovođenja. Mnogi od uslova za učešće žena u vojsci su postavljeni na ovom nivou, jer na ovom nivou započinju politike regrutovanja i zadržavanja kadrova. Strateški nivo takođe igra ključnu ulogu u formulisanju kodeksa ponašanja, a rukovodstvo na ovom nivou može vršiti uticaj kako bi se osiguralo da se nezakonita ponašanja poput seksualne eksploatacije i zlostavljanja civilnog stanovništva i seksualnog uznemiravanja u redovima smatraju za moralno i etički neprihvatljiva ponašanja.

Na *operativnom nivou*, strateški politički ciljevi se transformišu u vojne zadatke i čine srž vojne profesije: operativno planiranje. U proces planiranja treba uključiti rodno specifične analize mandata, operativnog okruženja i konkretnih snaga. To će uticati na to kako vojska planira da preduzme zadatke povezane sa, na primer, situacionom svešču, prikupljanjem obaveštajnih podataka, razmenom informacija, analizom i izveštavanjem o misijama, kao i interakcijom sa civilnim društvom. To će navesti vojsku da proceni da li su postojeće strukture i nadležnosti dovoljne i može dovesti do promena u procedurama regrutovanja, sastavu snaga i obezbeđivanju objekata (npr. kako bi se osiguralo da su potrebe celokupnog osoblja zadovoljene bez obzira na njihovu rodnu pripadnost), kao i vrsta obrazovanja i obuke koje prolaze vojna lica.

Na *taktičkom nivou* rodna perspektiva je važna u svakodnevnim operacijama. Da bi se razumele bezbednosne potrebe civilnog stanovništva, treba razumeti različite uslove i kontekste u kojima se nalaze muškarci, žene, devojčice i dečaci u oblasti delovanja. Takođe, sa stanovišta učešća, važno je uključiti žene kao aktere i pustiti ih da same definišu šta ih brine. Često se na žene prvenstveno gleda kao na žrtve sukoba, ali se rodne uloge menjaju vremenom i u različitim delovima sveta. Na primer, postoje situacije kada rodni stereotipi vojske predstavljaju pretnju po zaštitu snaga. Zablude da žene ne mogu biti borci i nedostatak sposobnosti da se žene pretresu skupo su koštale vojne snage u prošlosti. Postoje dobro poznati slučajevi iz rata u Avganistanu kada su se muškarci talibani oblačili kao žene u burke kako bi detonirali bombe i kada su žene pucale na koalicione snage u Iraku.³⁰

7. Zaključak

Integrisanje rodne perspektive u vojne operacije je logično u smislu promovisanja pravde i unapređenja efikasnosti. Sposobnost primene rodne perspektive na svim nivoima u vojnim operacijama se povećava sa većim brojem žena u međunarodnim operacijama.³¹ Stoga su od suštinskog značaja napor da se žene regrutuju i zadrže u vojsci. To uključuje smanjenje predrasuda na minimum i promovisanje karijernih mogućnosti za žene kroz postojanje raznolike radne snage koja uključuje kritičnu masu ženskog osoblja, negovanje kooperativnog i ravnopravnog radnog okruženja i osiguravanje pristupa osoba iz manjinskih grupa višim položajima. To će dovesti do većeg broja žena koje služe u nacionalnim snagama, čime se stvara veći fond regruta za raspoređivanje u međunarodne misije. Pored toga, nacionalne oružane snage će morati da izvrše promene kako bi se postarale da njihove strukture, funkcije i organizacione kulture omogućavaju podsticajno okruženje za muškarce i žene. Tu dolazi do potrebe za integracijom rodne perspektive u celokupno vojno obrazovanje i obuku – više detalja o tome dato je u narednim poglavljima ovog priručnika. To se, međutim, ne može postići bez pune podrške i prihvatanja od strane visokog rukovodstva. Imajući to u vidu, uključivanje rodne perspektive mora, pre svega, biti integrisano u upravljačke dokumente na kojima se zasnivaju vojno obrazovanje i obuka.

Iako rodna perspektiva nije ni magično rešenje ni odgovor na svako pitanje ili izazov u vojnim operacijama, ona jeste perspektiva koja će stvoriti bolju situacionu svest i značajno doprineti ostvarivanju ciljeva iz međunarodnih obaveza za delovanje u pravcu ravnopravnijeg društva i delotvornije upotrebe vojnih snaga.



[Ako] Međunarodne snage za bezbednosnu pomoć u Avganistanu (ISAF) i NATO Kosovske snage (KFOR) žele da budu uspešne u integrisanju rodne perspektive u svojim misijama, onda su podrška i zagovaranje od strane visokog rukovodstva od suštinskog značaja. Ako NATO namerava da unapredi razvoj rodne ravnopravnosti i poboljša zaštitu žena i devojčica, konstantan fokus civilnog i vojnog rukovodstva NATO, kao i visokog rukovodstva u zemljama alijanse i partnerskim zemljama, predstavlja ključni sastojak za uspeh. Pregledom je utvrđeno da je od ključnog značaja da vojno komandno osoblje na svim nivoima – strateškom, operativnom i taktičkom – vodi svojim primerom i integriše rodnu perspektivu u svoje aktivnosti.³²

Helené Lackenbauer i Richard Langlais (ur.),
*Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led
 Operations and Missions*
*[Pregled praktičnih implikacija Rezolucije SB UN 1325 za ponašanje u operacijama i
 misijama koje predvodi NATO]*

8. Anotirana bibliografija

Caprioli, M., "Primed for violence: The role of gender inequality in predicting internal conflict" [„Spremnost za nasilje: uloga rodne neravnopravnosti u predviđanju unutrašnjih sukoba“], *International Studies Quarterly*, Vol. 49, No. 2 (2005).

Ovaj članak se oslanja na metodologije korišćene za ispitivanje odnosa između etničke diskriminacije i njene veze sa etno-političkim unutardržavnim pobunama/sukobima i koristi ih za merenje toga da li rodna neravnopravnost takođe može povećati verovatnoću od nasilja unutar države. Uverenje autorke da zaista postoji dokaziva veza bilo je jedan od razloga zašto je postala jedan od glavnih saradnika na internet bazi kvantitativnih podataka o položaju žena. Ta baza se može pronaći na adresi www.womanstats.org.

Defense Department, National Defense University [USA], *Women on the Frontlines of Peace and Security* [Žene na linijama fronta mira i bezbednosti] (Washington, DC: National Defense University Press, 2014). Dostupno na: ndupress.ndu.edu/Books/WomenontheFrontlinesofPeaceandSecurity.aspx.

Ova zbirka, koja sadrži predgovor Hilari Rodam Klinton i Leona Panete, sastoji se od izabranih poglavlja koja su napisale poznate osobe iz akademskih krugova, ambasadori i ambasadorke i osobe iz prakse specijalizovane za pitanja mira i bezbednosti, od kojih su mnoge ranije zauzimale visoke položaje u vojsci SAD. Poglavlja su grupisana u pet širokih tema koje u širokim crtama odražavaju stubove agende za žene, mir i bezbednost: integracija žena u američkoj odbrambenoj i spoljnoj politici, žene i prevencija sukoba, žene kao ravnopravne učesnice u rešavanju sukoba, zaštita žena tokom i nakon sukoba i ravnopravan pristup žena sredstvima za oporavak.

de Lara, B.F., and M. Robles Carrillo, "Integration of the perspective of gender into the analysis of armed conflicts and security" [„Integrisanje rodne perspektive u analizu oružanih sukoba i bezbednosti“], in *Spanish Institute for Strategic Studies and Granada University – Army Training and Doctrine Combined Centre* (ed.), *The Role of Women and Gender in Conflicts, Strategic Dossier 157-B* (Madrid: Ministry of Defence, 2012). Dostupno na: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4055800/1.pdf

Ovaj članak daje pregled toga kako su promene u prirodi savremenih sukoba, kao i nova dešavanja na polju studija bezbednosti, dovele do većeg fokusa na urodjene dimenzije sukoba krajem dvadesetog veka. U njemu se dokumentuje kako je to oblikovalo agendu za žene, mir i bezbednost, a članak se završava analizom delotvornosti ovog političkog okvira u rešavanju pitanja užasnih zločina poput seksualnog nasilja u ratu.

Goldstein, J.S., *War and Gender* [Rat i rod] (New York: Cambridge University Press, 2001).

Ova knjiga se često koristi kao udžbenik za uvodne kurseve o rodnoj perspektivi na univerzitetskom nivou za studente i studentkinje društvenih nauka. Sagledava istorijski prikaz žena i muškaraca u ratnim uslovima, navodi relevantne osnovne koncepte rodni studija, kao što je razlika između pola i roda, i daje pregled različitih škola akademskog istraživanja o temama povezanim sa rodom i sukobima.

Hammar, L., and A. Berg (eds), *Whose Security? Practical examples of gender perspectives in military operations* [Čija bezbednost? Praktični primeri rodne perspektive u vojnim operacijama] (Kungsängen: Nordic Centre for Gender in Military Operations/Swedish Armed Forces, 2015). Dostupno na: <http://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/>.

Ovu publikaciju je izradio Nordijski centar za rod u vojnim operacijama koji je rukovodeći organ NATO za celokupno obrazovanje i obuku o rodnoj perspektivi. Sadrži veliki izbor studija slučajeva koje detaljno opisuju praktične primere integrisanja rodne perspektive u vojne operacije širom sveta. Studije su grupisane u nekoliko tema kao što su rodna perspektiva u operativnom planiranju, sposobnost da se ispuni mandat i jačanje operativnog efekta kroz obuku. Mnogi primeri su izvedeni iz konteksta u kojima su bile raspoređene države članice NATO, poput Avganistana, Bosne i Hercegovine i Iraka.

Sjoberg, L., Gender, War, and Conflict [Rod, rat i sukob] (Cambridge: Polity Press, 2014).

Ova knjiga koristi kombinaciju ličnih priča i analize na makro nivou kako bi pružila argumente za rodnu analizu kao ključni alat za potpuno razumevanje rata i sukoba. Prvo se ističu nedostaci analiza sukoba koje zanemaruju rodne dimenzije, a zatim se daje prikaz nekih alata koji se mogu koristiti za bolju procenu uticaja rodne perspektive na rat i sukobe, uključujući faze pre i posle sukoba.

Tryggestad, T. L., International Norms and Political Change: “Women, Peace and Security” and the UN Security Agenda [Međunarodne norme i politička promena: „Žene, mir i bezbednost“ i agenda UN za bezbednost] (Oslo: University of Oslo, 2014). Dostupno na: urn.nb.no/URN:NBN:no-46203.

Ovaj rad ispituje međunarodna dešavanja koja su dovela do pojave okvira Žene, mir i bezbednost 2000. godine, prekretnice koja je bila nezamisliva samo pet godina ranije. Sagledava kako su zajednički napori posvećenih država članica, uticajnih pojedinačnih osoba unutar sistema UN i transnacionalnih mreža za zagovaranje ženskih organizacija doveli do formiranja ovog novog normativnog okvira i kako je to kasnije uticalo na regionalne i nacionalne institucije.

Prilog: Sažeti vodič – Rodna perspektiva na strateškom, operativnom i taktičkom nivou

RODNA PERSPEKTIVA NA STRATEŠKOM NIVOU

Političko-vojni nivo

Na *političko-vojnom nivou* kreiraju se ciljevi koje vojska izvršava. Kako bi se rodna perspektiva ostvarila na taktičkom nivou, ovi strateški ciljevi bi trebalo da:

- ojačaju primenu odredbi rezolucija UN o ženama, miru i bezbednosti – uvažavajući ključnu ulogu koju inkluzija žena igra u postizanju trajnog mira;
- prepoznaju da civilno stanovništvo, posebno žene i deca, čini veliku većinu osoba pogođenih sukobima;
- sadrže konkretna razmatranja kako bi se zaštita žena i dece smatrala jednako važnom kao i neutralizacija oružanih grupa;
- povežu svoj mandat sa određenim rodnim pitanjima (npr. da svi programi razoružanja, demobilizacije i reintegracije uključuju žene borce kao i muškarce i da se ne fokusiraju samo na ljude koji nose oružje);
- sadrže formulacije u misiji koje podstiču vojsku koja sprovodi strateški pravac delovanja da uzme u obzir rodnu perspektivu – na primer, umesto reći „snage treba da stvore bezbedno i sigurno okruženje“, moglo bi se reći da „snage treba da stvore bezbedno i sigurno okruženje imajući u vidu razlike u poimanju bezbednosti kod žena i muškaraca i uzimajući u obzir činjenicu da žene i muškarci bezbednosti doživljavaju na različite načine“;
- uključuju formalnu vezu sa međunarodnim i nacionalnim telima koja predstavljaju ženske grupe u zemlji delovanja;
- prikupljaju podatke razvrstane po polu kako bi se bolje razumela oblast delovanja i koriste ih za buduća operativna planiranja;
- nalažu jedinicama angažovanje savetnika/savetnica i kontakt osoba za rodnu perspektivu;
- planiraju budžet za savetnike/savetnice i kontakt osobe za rodnu perspektivu;
- učine dostupnim finansijska sredstva za inicijative koje podržavaju i žene i muškarce u zoni delovanja.

Regrutovanje i zadržavanje žena u vojsci

Iako je rodna perspektiva pretežno usredsređena na eksternu interakciju sa lokalnim zajednicama u oblasti operacija, teško je ostvariti rodnu perspektivu bez dovoljno žena u redovima koje bi radile sa ženama u toj oblasti. Na strateškom nivou ključno je:

- sprovoditi kampanje regrutovanja kako bi se žene podstakle da se pridruže vojsci;
- da vojnkinje dobiju odredbe i uslove službe koji ih inspirišu da izaberu ostanak u vojsci kao dugoročnu karijeru;
- imati (proporcionalno) isti broj unapređenja žena kao i unapređenja muškaraca;
- preispitati karijerne puteve do viših vojnih položaja kako bi se osiguralo da žene i muškarci imaju iste mogućnosti;
- da organizacione strukture, funkcije i kultura oružanih snaga podržavaju regrutovanje i zadržavanje žena u vojsci.

RODNA PERSPEKTIVA NA OPERATIVNOM NIVOU

Operativni nivo ima funkciju mosta između ciljeva zadatih na strateškom nivou i vojnih aktivnosti koje se sprovede na taktičkom nivou. Uputstva i naredbe koje izdaje operativni štab treba da integrišu rodnu perspektivu i da daju konkretne smernice jedinicama koje će se postarati da je rodna perspektiva uključena na terenu.

Osoblje i procedure u operativnom štabu

Vremenom će rodna perspektiva početi da „teče venama“ vojnog štaba i neće zahtevati dodatno osoblje, ali u ovom trenutku vojni način razmišljanja nije intuitivno prilagođen rodnoj perspektivi i ne uspeva da je integriše. U tom cilju, operativni štab treba da:

- imenuje štabnog oficira ili oficirku koje će biti odgovorni za sprovođenje rezolucija SB UN koje se odnose na žene, mir i bezbednost – ta pozicija se može zasnivati na NATO terenskom savetniku/savetnici za rodnu perspektivu ili nazvati „oficir/oficirka za zaštitu civila“;³³
- uključi u glavni tekst operativnog naređenja i operativnog plana pasuse koji integrišu rodnu perspektivu;
- uključi rodno specifični aneks za kontakt osobe za rodnu perspektivu u jedinice i druge ogranke štaba koji bi imali koristi od rodne perspektive.

Okvir 1.5 Integrisanje rodne perspektive u vojne funkcije na operativnom nivou³⁴

J-1: Osoba na čelu uprave za ljudske resurse	J-2: Operativni obaveštajni podaci
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Postarati se da snage koje se raspoređuju imaju terenskog savetnika ili savetnicu za rodnu perspektivu / oficira ili oficirku za zaštitu civila.³⁵ ▶ Dovoljan broj vojnkinja treba biti raspoređen za sprovođenje operacija pretrage i interakciju sa lokalnim ženama, kao i ženskih prevodilaca i žena obučениh za rad sa licima koja su preživela seksualno nasilje povezano sa sukobima. ▶ Vojno osoblje bi trebalo da bude upoznato sa standardima ponašanja prema lokalnom stanovništvu. ▶ Treba sprovesti politiku nulte tolerancije prema korišćenju usluga prostitucije. ▶ Treba sprovesti politiku nulte tolerancije prema seksualnom zlostavljanju ili nasilju u redovima. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Informacije treba prikupljati i od žena i od muškaraca. ▶ Podatke treba razvrstati kako bi se pokazala iskustva žena, muškaraca i osoba mlađih od 18 godina. ▶ Podatke treba analizirati kako bi se komandnom osoblju i štabovima dostavili relevantni obaveštajni podaci. ▶ Treba uspostaviti procedure kako bi se obaveštajni podaci dostavili na teren.

<p>J-3: Operativna uprava</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Postarajte se da naređenja nalažu jedinicama da sprovode mešovite patrole i da vojnkinje učestvuju u kordonima i operacijama pretrage. ▶ Napravite obrasce za izveštavanje koji sadrže naslove koji pružaju informacije u vezi sa rodnom dinamikom u oblasti, npr. formalno prijaviti slučajeve silovanja / kršenja ljudskih prava u ime veštičarenja. ▶ Obučite kadrove i primenite rodni lejer u procenama kolateralne štete za municiju izbačenu iz vazduha. ▶ Postarajte se da se misije koje koriste urodnjene jedinice (ženski borbene timovi, timovi za kulturološku podršku, ženski inicijativni timovi za obuku, mešovite patrole) prate u centru združenih operacija. ▶ Informacijske operacije <ul style="list-style-type: none"> ✓ Da li su materijali za komunikaciju sa lokalnim stanovništvom inkluzivni? ✓ Da li su snage razmislile o tome da li njene poruke podstiču kulturne običaje društva koji su štetni za ljudska prava dece i žena? ✓ Da li interakcije sa ključnim liderskim osobama uključuju dijalog sa ženama? 	<p>J-4: Logistička/medicinska podrška</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ugovore treba dodeljivati kompanijama koje imaju transparentnu evidenciju ponašanja prema ženama i deci. ▶ Ugovore treba dodeljivati firmama koje vode žene ili koje podržavaju žene u lokalnoj zajednici. ▶ Zajedno sa J-1 i vojnom policijom, postarati se da je civilno stanovništvo koje radi u kampu zaštićeno od seksualne eksploatacije, trgovine ljudima i prostitucije. ▶ Zdravstveni kadrovi treba da obuče vojnkinje kako da odgovore na seksualno nasilje povezano sa sukobima i koriste komplete za postekspozicijsku profilaksu³⁶, itd. ▶ Kampovi bi trebalo da imaju kupatila za žene koja su bezbedna i sigurna. ▶ Adekvatne zalihe uređaja za mokrenje u stojećem položaju postoje na području operacija. ▶ Zdravstveni kadrovi su obučeni o zdravstvenim potrebama vojnkinja koje rade u teškim okruženjima. ▶ Mogućnosti za pranje veša su dostupne pripadnicama ženskog osoblja koje odlučuje da ne koriste usluge pranja veša u kampu.
<p>J-5: Planiranje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Operativni planovi i naređenja bi trebalo u celini da sadrže rodnu perspektivu, kao i poseban aneks o rodu. ▶ Programi za reformu sektora bezbednosti bi trebalo konkretno da obuhvataju obuku i infrastrukturu za žene iz autohtone populacije, a ne da se fokusiraju samo na obuku muškaraca. ▶ „Razoružavanje, demobilizacija i reintegracija bi trebalo da uzmu u obzir žene i devojčice, kao i muškarce uključene u oružane grupe. ▶ Pregovori/interakcija sa ključnim liderskim osobama nakon sukoba moraju uključivati žene. ▶ Ako snage budu raspoređene u kampove za interno raseljena ili izbegla lica (što je retko, jer to je uloga agencija UN i humanitarnih aktera), razmotrite bezbednost žena, brave na tuševima, osvetljenje, zasebne prostorije za muškarce i žene, itd. ▶ Koncept operacija specijalnih snaga mora sadržati rodno relevantna razmatranja. 	<p>J6: Komunikacioni i informacioni sistemi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vodite računa o tome da strukture za komunikaciju nisu pozicionirane blizu škola ili na mestima na kojima obično borave žene iz lokalnog stanovništva. <p>J-7: Obuka</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Postarajte se da uvodna obuka za snage uključuje posebnu lekciju o rodnoj perspektivi. ▶ Ako su žene uključene u reformu sektora bezbednosti, postarajte se da one budu uključene u obuku. ▶ Postarajte se da oficirski kadrovi iz posebnih štabnih odeljenja, npr. kadrovi zaduženi za izbor ciljeva ili korišćenje oružja u jedinici za dinamički izbor ciljeva, prođu obuku o uključivanju rodne perspektive u svoje specifične funkcionalne standardne operativne procedure. <p>J-8: Finansije i ljudski resursi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Novac bi trebalo da bude raspoređen jedinicama za finansiranje ženskih projekata.

RODNA PERSPEKTIVA NA TAKTIČKOM NIVOU

Taktički nivo zahteva od vojnih kadrova da budu svesni rodne perspektive, da razmišljaju dalje od tradicionalnih normi sukoba i da razumeju da njihov posao nije samo neutralizacija oružanih ili pobunjeničkih grupa. Pre nego što budu raspoređeni, moraju razumeti kako muškarci i žene različito doživljavaju sukobe i kako su neke grupe izložene većem riziku od drugih tokom preduzetih operacija.

Okvir 1.6 Integrisanje rodne perspektive u vojne funkcije na taktičkom nivou

<p>J-1: Kadrovi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jedinice imaju muške i ženske zamene za borbene žrtve u matičnoj jedinici. ▶ Nadgleda se disciplina vojske i iskazuje se nulta tolerancija prema vojnom osoblju koje prekrši pravila o prostituciji i eksploataciji žena i dece. 	<p>J-2: Operativni obaveštajni podaci</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jedinice treba da koriste mešovite i ženske timove za prikupljanje informacija iz celokupnog spektra društva. ▶ Treba pratiti i upoređivati obrasce i trendove seksualnog nasilja povezanog sa sukobima.
<p>J-3: Operativna uprava</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Patrole što češće treba da budu rodno mešovite. ▶ Brifinzi nakon patrola treba da sadrže procenu pretnji po civilno stanovništvo i izveštaje o seksualnom nasilju povezanom sa sukobima ili drugim kršenjima ljudskih prava. ▶ Glavnokomandujući oficirski kadrovi i osobe koje komanduju četama bi trebalo da se uključe u interakcije sa lokalnim ženama (gde je to prikladno u skladu sa kulturom) i koriste ženske timove za interakciju kada nema ženskog vojnog osoblja ili kada lokalne žene ne mogu da se sastanu sa muškarcima iz jedinice. 	<p>J-4: Logistička/medicinska podrška</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zajedno sa J-1 i vojnom policijom, postarati se da žene koje rade u kampu ne mogu da se bave prostitucijom. ▶ Zdravstveno osoblje da obučeni vojnkinje kako da odgovore na seksualno nasilje povezano sa sukobima i koriste komplete za postekspozicijsku profilaksu, itd.
<p>J-5: Planiranje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jedinice treba da imaju vojnkinje pripremljene i obučene da pomognu sa reformom sektora bezbednosti, razoružavanjem, demobilizacijom i reintegracijom, kampovima interno raseljenih lica, itd. 	<p>J-6: Komunikacioni i informacioni sistemi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vodite računa o tome da strukture za komunikaciju nisu pozicionirane blizu škola ili na mestima na kojima obično borave žene iz lokalnog stanovništva. <p>J-7: Obuka</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Oficirski kadrovi za obuku treba da osiguraju osvežavanje znanja vojnog osoblja kroz obuku o rodnoj perspektivi tokom službe. ▶ Ako su žene uključene u reformu sektora bezbednosti, postarajte se da one budu uključene u obuku. <p>J-8: Finansije i ljudski resursi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Komandujuće osoblje treba da rasporedi sredstva za ženske projekte.

Napomene

1. Autorke se zahvaljuju Jody Prescott i Vanji Matić na pisanim komentarima za ovo poglavlje, kao i Lindi Johansson i Chrisu Kilmartinu koji su također dostavili povratne informacije o ovom poglavlju.
2. UN Security Council, "Resolution 1325 (2000) on women, peace and security" [„Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. No. S/RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000.
3. J. S. Goldstein, *War and Gender [Rat i rod]* (New York: Cambridge University Press, 2001), str. 2.
4. C.-G. Fant, "Gender equality and gender mainstreaming in Swedish Armed Forces" [„Rodna ravnopravnost i integrisanje rodne perspektive u Oružanim snagama Švedske“], predavanje na konferenciji Gender Mainstreaming: A Tool for Change conference [Integrisanje rodnih pitanja: Alat za promenu], u Gracu, 10. maj 2007.
5. Transrodne osobe – osobe koje se ne identifikuju ni kao muškarci ni kao žene – trenutno mogu otvoreno služiti u vojskama najmanje 11 članica NATO (Belgija, Kanada, Češka Republika, Danska, Estonija, Francuska, Nemačka, Holandija, Norveška, Španija i Ujedinjeno Kraljevstvo) i tri članice Partnerstva za mir (Austrija, Finska i Švedska). M. Joycelyn Elders, George R. Brown, Eli Coleman, Thomas A. Kolditz and Alan M. Steinman, "Medical aspects of transgender military service" [„Medicinski aspekti transrodne vojne službe“], *Armed Forces & Society*, Vol. 41, No. 2 (2015), str. 199–220.
6. Medlin Olbrajt, Obračanje iz Bele kuće povodom obeležavanja Međunarodnog dana žena, 8. mart 2010. godine, Vašington, SAD.
7. Laura Sjoberg, *Gender, War, and Conflict [Rod, rat i sukob]* (Cambridge: Polity Press, 2014), str. 28–30; Laura Wilcox, "Gendering the cult of the offensive" [„Urođjavanje kulta ofanzive“], in Laura Sjoberg (ed.), *Gender and International Security: Feminist Perspectives* (Abingdon: Routledge, 2010), str. 75–76; Fionnuala Ní Aoláin and Dina Francesca Haynes, "Compatibility of justice for women with *jus post bellum* analysis" [„Kompatibilnost pravde za žene sa *jus post bellum* analizom“], in Carsten Stahn, Jennifer S. Easterday and Jens Iverson (eds), *Jus Post Bellum: Mapping the Normative Foundations* (Oxford: Oxford University Press, 2014), str. 170–171; Kateri Carmola, "The concept of proportionality: Old questions and new ambiguities" [„Koncept proporcionalnosti: stara pitanja i nove nejasnoće“], in Mark Evans (ed.), *Just War Theory: A Reappraisal* (Edinburgh: Edinburgh University Press, 2005), str. 97.
8. R. Smith, *The Utility of Force [Korisnost sile]* (London: Penguin, 2006).
9. Beatriz Frieyro de Lara and Margarita Robles Carrillo, "Integration of the perspective of gender into the analysis of armed conflicts and security" [„Integrisanje rodne perspektive u analizu oružanih sukoba i bezbednosti“], in Spanish Institute for Strategic Studies and Granada University – Army Training and Doctrine Combined Centre (ed.), *The Role of Women and Gender in Conflicts*, Strategic Dossier 157-B (Madrid: Ministry of Defence, 2012), str. 51.
10. Meier Ormhaug and Helga Hernes, *Armed Conflict Deaths Disaggregated by Gender [Smrtni slučajevi u oružanim sukobima razvrstani po rodu]* (Oslo: Peace Research Institute Oslo, 2009), str. 23.
11. Videti portal Women, War and Peace [Žene, rad i mir], www.womenwarpeace.org/.
12. UN General Assembly, "A comprehensive strategy to eliminate future sexual exploitation and abuse in United Nations peacekeeping operations" [„Sveobuhvatna strategija za eliminisanje buduće seksualne eksploatacije i zlostavljanja u mirovnim operacijama Ujedinjenih nacija“], UN Doc. A/59/710, 24. mart 2005..
13. UNOHCHR, "Rape as a weapon of war" [„Silovanje kao oružje rata“], 2008, www.ohchr.org/en/newsevents/pages/rapeweaponwar.aspx.
14. UN General Assembly, "In larger freedom: Towards development, security and human rights for all" [„U većoj slobodi: U susret razvoju, bezbednosti i ljudskim pravima za sve“], izveštaj generalnog sekretara, UN Doc. A/59/2005, 21. mart 2005.
15. Mark Duffield, "Complex emergencies and the crisis of developmentalism" [„Složene vanredne situacije i krize teorije razvoja“], *IDS Bulletin*, Vol. 25, No. 4 (1994), str. 3–4.
16. NATO, "A comprehensive approach to crises" [„Sveobuhvatni pristup krizama“], 1. septembar 2015. godine, www.nato.int/cps/en/natohq/topics_51633.htm.
17. Videti, na primer, M. Caprioli, "Primed for violence: The role of gender inequality in predicting internal conflict" [„Spremni za nasilje: uloga rodne neravnopravnosti u predviđaju unutrašnjih sukoba“], *International Studies Quarterly*, Vol. 49, No. 2 (2005), str. 161–178.
18. Åsa Ekvall, "Norms on Gender Equality and Violent Conflict" [„Norme o rodnoj ravnopravnosti i nasilnim sukobima“], *E-International Relations*, 10. jun 2013. godine, www.e-ir.info/2013/06/10/norms-on-gender-equality-and-violent-conflict/.
19. Ibid.
20. Videti član 2(4) Povelje UN, www.un.org/en/documents/charter/chapter1.shtml.

21. ICISS, *The Responsibility to Protect: Report of the International Commission on Intervention and State Sovereignty [Odgovornost za zaštitu: Izveštaj Međunarodne komisije o intervencijama i državnom suverenitetu]* (Ottawa: International Development Research Centre, 2001), str. XI.
22. United Nations, "‘Responsibility to protect’ came of age in 2011, Secretary-General tells conference, stressing need to prevent conflict before it breaks out" [„Odgovornost za zaštitu’ je sazrela 2011. godine, generalni sekretar je izjavio na konferenciji, podvlačeći potrebu za sprečavanjem sukoba pre nego što izbiju“], saopštenje UN za medije, 18. januar 2012. godine, www.un.org/press/en/2012/sqsm14068.doc.htm.
23. World Bank, *World Development Report [Izveštaj o svetskom razvoju]*, 2011, str. 2, https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4389/9780821384398_overview.pdf.
24. T. L. Tryggestad, *International Norms and Political Change: “Women, Peace and Security” and the UN Security Agenda [Međunarodne norme i politička promena: „Žene, mir i bezbednost“ i agenda UN za bezbednost]* (Oslo: University of Oslo, 2014).
25. Rezolucija UN 1820 (2008) koja prepoznaje seksualno nasilje u sukobima kao pitanje vezano za međunarodni mir i bezbednost, Rezolucija UN 1888 (2009) o imenovanju rukovodećih osoba i uspostavljanju delotvornih mehanizama podrške i Rezolucija UN 1889 (2009) koja se bavi preprekama za učešće žena u mirovnim procesima i izgradnji mira. Rezolucija UN 1960 (2010) i Rezolucija UN 2106 (2013) se fokusiraju na eksterno nasilje, dok se Rezolucija UN 2122 (2013) fokusira na nedostatak napretka u pogledu agende za žene, mir i bezbednost. Rezolucija UN 2242 (2015) podstiče integrisanje rodne perspektive kao pitanja koje prožima sva ostala pitanja kroz celu međunarodnu agendu za mir i bezbednost, uključujući i aktivnosti povezane sa suzbijanjem nasilnog ekstremizma, klimatskih promena i prisilnog raseljenja. Videti www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2012/10/un-women-sourcebook-on-women-peace-and-security.
26. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 [Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1 (2012), stavovi 2-5, www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf.
27. NATO Standardization Agency, "NATO glossary of terms and definitions" [„NATO rečnik pojmova i definicija“], Doc. AAP-6, 2008, <http://fas.org/irp/doddir/other/nato2008.pdf>.
28. Ibid.
29. Ibid.
30. Videti, na primer, "French soldiers killed in Afghan blast" [„Francuski vojnici ubijeni u eksploziji u Avganistanu“], *Al Jazeera*, 9. jun 2012. godine, www.aljazeera.com/news/asia/2012/06/20126973853434994.html; "Female troops in Iraq exposed to combat" [„Ženske trupe u Iraku izložene borbama“], *CNN*, 28. jun 2005. godine, <http://edition.cnn.com/2005/WORLD/meast/06/25/women.combat/>.
31. Robert Egnell, Petter Hojem and Hannes Berts, "Implementing a gender perspective in military organisations and operations: The Swedish Armed Forces model" [„Sprovođenje rodne perspektive u vojnim organizacijama i operacijama: model Oružanih snaga Švedske“], Department of Peace and Conflict Research Report 98, Uppsala University, 2012, str. 30.
32. Helené Lackenbauer and Richard Langlais (eds), *Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report [Pregled praktičnih implikacija Rezolucije SB UN 1325 za ponašanje u operacijama i misijama koje predvodi NATO, ceo izveštaj]* (Stockholm: Swedish Defence Research Agency, 2013), str. 67.
33. Oficir/oficirka za zaštitu civilnog stanovništva još uvek nije zvanično prepoznat položaj u misijama koje predvodi UN ili NATO i koristi se samo u ilustrativne svrhe.
34. Ova tabela prikazuje kako različiti vojni položaji mogu integrisati rodnu perspektivu u svoju radnu rutinu. Oznaka J se odnosi na zajedničku operaciju, tj. operaciju u kojoj učestvuju pomorske/kopnene/vazdušne snage. Ako učestvuje samo jedan vid vojske, vojne funkcije su obeležene oznakom G (kopnene), A (vazdušne) i N (pomorske snage).
35. Tabelu u kojoj se navodi ko se raspoređuje tradicionalno izrađuje operativna uprava (G-3).
36. PEP kompleti: nakon silovanja, osobama se daju antiretrovirusni lekovi kako bi se sprečila HIV infekcija. Taj tretman se naziva postekspozicijska profilaksa ili PEP.

Obuka o rodnoj perspektivi i oružane snage: Pravni i politički okvir

Sally Longworth (Univerzitet za odbranu Kraljevine Švedske), Nevena Miteva (Bugarska) i Ankica Tomić (Bosna i Hercegovina)¹

SADRŽAJ

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Uvod | 3.1 Istorijat i razvoj agende za žene, mir i bezbednost |
| 2. Međunarodni pravni okvir | 3.2 Politički okvir za obuku i obrazovanje vojske o ženama, miru i bezbednosti |
| 2.1 Međunarodno pravo ljudskih prava | |
| 2.2 Međunarodno humanitarno pravo | |
| 2.3 Međunarodno krivično pravo | 4. Zaključak |
| 3. Politički okvir | 5. Anotirana bibliografija |

1. Uvod

Kao što je istaknuto u poglavlju 1 i u celom ovom priručniku, sve više se razume različiti uticaj oružanih sukoba na žene, devojčice, dečake i muškarce.² Uključivanje rodne perspektive u vojne operacije može pomoći u identifikovanju osoba u osetljivim situacijama i potreba za zaštitom osoba u društvu. Zakon pruža ključni okvir da se osigura pravilno i nediskriminatorno sprovođenje i održavanje ciljeva kojima međunarodna zajednica teži u pogledu rodne perspektive. Stoga, ako razumemo kako su se razvili međunarodni pravni standardi radi zadovoljavanja potreba za zaštitom različitih grupa, to nam takođe može pomoći u razumevanju važnosti uključivanja rodne perspektive u vojne operacije, kao i obrazloženja mnogih političkih dešavanja vezanih za pitanja roda i bezbednosti.

Obuka kako o pravnim zahtevima, tako i o tome kako rodnu perspektivu uključiti u operativne procese je od suštinskog značaja. Međutim, treba naglasiti da bi obuku o pravnim zahtevima trebalo da vode stručne osobe iz oblasti prava, poput pravnih savetnika/savetnica ili stručno osoblje u vojnim operacijama, osobe iz akademske zajednice i prakse, a njihov savet i pomoć bi trebalo tražiti na kursovima o rodnoj perspektivi na kojima su te oblasti obrađene.

Ovo poglavlje se nadovezuje na poglavlje 1 i detaljno opisuje međunarodne pravne i političke zahteve koji se odnose na uključivanje rodne perspektive u vojne operacije i potrebu za obukom u tom pogledu, i pruža uvod u poglavlje 3 koje opisuje šta rodna obuka može da obuhvata. Cilj tog uvoda u osnove pravnog i političkog okvira je da se pomogne u razumevanju drugih poglavlja u priručniku i pomogne da se drugima objasni razvoj i važnost uključivanja rodne perspektive u operacije. To nije sveobuhvatan pregled važećih pravnih standarda ili literature, već se ističu oblasti iz kojih nastavni kadrovi treba da imaju znanje kako bi objasnili osnovne informacije i istorijska

dešavanja. Takođe ima za cilj da pomogne osobama koje uče da shvate gde bi im mogla zatrebati pomoć i kada možda mogu da angažuju stručno pravno osoblje da im pomogne u radu.³ Poglavlje započinje opštim pregledom pravnih obaveza koje proističu iz međunarodnog prava o ljudskim pravima, međunarodnog humanitarnog prava i međunarodnog krivičnog prava, koja čine osnovu za rezolucije Saveta bezbednosti UN o ženama, miru i bezbednosti, nakon čega sledi sažetak rezolucija SB UN koje se odnose na ovu oblast. Dalje je dat pregled strategije UN i okvira za sprovođenje rodne perspektive koju koriste Organizacija Severoatlantskog sporazuma (NATO), Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS), Evropska unija (EU) i druga regionalna tela.

2. Međunarodni pravni okvir

Prema međunarodnom javnom pravu, sva ljudska bića imaju pravo da ne budu diskriminisana po bilo kom osnovu poput rase, boje kože, pola, jezika, veroispovesti, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovinskog statusa, statusa po rođenju ili drugog statusa.⁴ Pored toga, sve osobe imaju pravo da budu priznate kao jednake pred zakonom.⁵ Pravo ljudskih prava i međunarodno humanitarno pravo sadrže zakonska prava i zaštitu za sve osobe i posebna prava i zaštitu različitih grupa u društvu. Određena gruba kršenja međunarodnih pravnih standarda prepoznata su kao krivična dela za koja su pojedinačne osobe krivično odgovorne i podlažu krivičnom gonjenju i kažnjavanju; nekoliko njih ima rodni element, odnosno njihovo činjenje može različito uticati na različite rodove. Nediskriminacija, jednakost pred zakonom i jednaka zaštita kroz zakon čine osnovu za zaštitu svih ljudskih prava i mera zaštite koje proističu iz međunarodnog humanitarnog prava, a čije kršenje povlači odgovornost države.⁶ Države su dužne da poštuju i osiguraju poštovanje međunarodnog prava o ljudskim pravima i međunarodnog humanitarnog prava.⁷ Ta obaveza se odnosi na sve koji vrše državnu vlast i obuhvata postupke vojnog osoblja. Obuka i obrazovanje o ovim standardima i njihova integracija u kodekse ponašanja, disciplinske strukture, priručnike i procedure stoga su od presudnog značaja. U vojnim operacijama, zaštita i obaveze utvrđene međunarodnim pravom o ljudskim pravima, međunarodnim humanitarnim pravom i međunarodnim krivičnim pravom od primarnog su značaja i kao takve su u fokusu ovog poglavlja. Zaštita koju pruža međunarodno izbegličko pravo takođe može biti relevantna, a domaći pravni okviri mogu uključivati i dodatne zaštite.

2.1 Međunarodno pravo ljudskih prava

Zaštita ljudskih prava je ključna komponenta u okviru za međunarodni mir i sigurnost uspostavljenom na osnovu Povelje UN. Njegovu važnost je sumirao Visoki komesar UN za ljudska prava: „Kršenja ljudskih prava današnjice su uzrok sukoba sutrašnjice.“¹⁰ I zaista, u članu 1 Povelje UN, koji definiše svrhe UN, predviđa se ostvarivanje međunarodne saradnje u promociji i podsticanju poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda za sve bez razlika u pogledu rase, pola, jezika ili veroispovesti, zajedno sa održavanjem međunarodnog mira i zajedništva i razvojem prijateljskih odnosa među nacijama zasnovanih na poštovanju načela jednakih prava i samoopredeljenja naroda. Član 55 se nadovezuje na to, navodeći da će UN promovisati sveopšte poštovanje i uvažavanje ljudskih prava i osnovnih sloboda za sve bez obzira na rasu, pol, jezik ili veru. Član 56 obavezuje države članice UN da preduzimaju zajedničke i pojedinačne akcije u saradnji sa UN radi postizanja ciljeva utvrđenih u članu 55.

Pravo ljudskih prava je korpus prava koji reguliše odnose između država i pojedinačnih osoba pravnim priznavanjem nerazdvojivih i neotuđivih prava koja se duguju svim ljudskim bićima, utvrđujući obaveze država da poštuju, štite i ispunjavaju ostvarivanje tih prava.⁹

Okvir 2.1 Kratka rekapitulacija izvora međunarodnog javnog prava

Obaveze država na osnovu međunarodnog javnog prava proizilaze iz priznatih izvora međunarodnog prava. Klasični izvori navedeni su u članu 38 Statuta Međunarodnog suda pravde kao:

- a. međunarodne konvencije (ugovori)
- b. međunarodno običajno pravo
- c. opšta načela prava priznata u pravnim sistemima država
- d. pomoćna sredstva za određivanje pravnih pravila – sudske odluke i učenja najkvalifikovanijih osoba iz prakse.

<p>Ugovori (Nazivaju se i „konvencije“, „protokoli“, „povelje“, itd.)</p> <p><i>Primeri</i> Povelja Ujedinjenih nacija, iz 1945. godine; Ženevske konvencije, iz 1949. godine i njihovi Dopunski protokoli iz 1977. i 2005. godine; Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW), iz 1979. godine.</p>	<p>Ugovor predstavlja međunarodni sporazum između dve države u pisanom obliku i uređen je međunarodnim javnim pravom. Ugovori su pravno obavezujući za države potpisnice. Mogu biti multilateralni, sa više ugovornih strana, ili bilateralni između dve države.</p>
<p>Međunarodno običajno pravo</p> <p><i>Primeri</i> Zabrana upotrebe sile u međunarodnim odnosima; zabrana genocida; zabrana mučenja, neljudskog i ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja; načelo razlike između civilnog stanovništva i borbenih snaga u međunarodnom humanitarnom pravu.</p>	<p>Običaj čini ustaljena, široko rasprostranjena i dosledna praksa država koje ga poštuju u mišljenju da imaju pravnu obavezu da to rade (<i>opinion juris</i>). Sve države imaju obavezu da poštuju međunarodno običajno pravo, osim ako je nešto „poseban“ ili „lokalni“ običaj, i osim u izuzetnim slučajevima „istrajnog prigovarača“.⁸</p>
<p>Opšta načela prava</p> <p><i>Primer</i> Načelo dobre vere.</p>	<p>Kada ne postoje odredbe za neko pitanje u ugovoru ili međunarodnom običajnom pravu, može se pribеći opštim načelima prava, kao što se to radi u nacionalnim pravnim sistemima država. Kako su se razvijali ugovori i običajno pravo, ovaj izvor danas ima manji značaj.</p>
<p>Pomoćna sredstva za određivanje pravnih pravila</p> <p><i>Primeri</i> Odluke Međunarodnog krivičnog suda za bivšu Jugoslaviju (MKSJ) i Međunarodnog krivičnog suda za Ruandu (MKSR).</p>	<p>Ona nisu obavezujuća sama po sebi, ali predstavljaju dokaz izvora međunarodnog javnog prava. Države i međunarodne organizacije usvajaju veliki broj instrumenata koji, iako nisu klasičan izvor međunarodnog prava, doprinose dokazima u drugim izvorima prava, poput međunarodnog običajnog prava. Stoga, rezolucije koje usvajaju različita tela UN i međunarodne obaveze koje su države preuzele na konferencijama mogu se koristiti kao dokaz pravne obaveze država.</p>

Povelja UN, međutim, ne definiše ljudska prava. Materijalne odredbe o obavezama u pogledu ljudskih prava mogu se naći u ugovorima i međunarodnom običajnom pravu. Prvi instrument koji su usvojile UN bila je Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, koju je Generalna skupština usvojila konsenzusom 10. decembra 1948. godine. Iako ne predstavlja obavezujući međunarodni instrument, njene odredbe se sada smatraju odrazom međunarodnog običajnog prava.¹¹ U Univerzalnoj deklaraciji se navode građanska i politička prava, kao i ekonomska, društvena i kulturna prava. Priznanje toga da su sva ljudska bića jednaka u dostojanstvu i pravima u prvom je planu člana 1, na koji se nadovezuje član 2 koji kaže da svako ima pravo na sva prava i slobode utvrđene u Univerzalnoj

deklaraciji bez ikakve razlike u pogledu rase, boje kože, pola, jezika, veroispovesti, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porekla, imovinskog statusa, statusa po rođenju ili drugog statusa. To uključuje nepovoljne razlike zasnovane na rodu ili rodnom identitetu. U članu 2 se dalje kaže da se neće praviti razlike u pogledu političkog, pravnog ili međunarodnog statusa zemlje ili teritorije kojoj neko lice pripada, bilo da je ona nezavisna, pod starateljstvom, nesamoupravna ili da joj je suverenost na bilo koji drugi način ograničena. U članu 7 se navodi da su svi pred zakonom jednaki i imaju pravo bez ikakve razlike na podjednaku zaštitu zakona i pravo na jednaku zaštitu od bilo kakve diskriminacije kojom se krši ova Deklaracija i od svakog podsticanja na ovakvu diskriminaciju. Ta univerzalno priznata i zaštićena načela predstavljaju osnovu za ostvarivanje svih ostalih prava i znače da sve osobe, bez obzira na rod, pol, rodni identitet, seksualno opredeljenje ili drugi sličan status, imaju pravo na uživanje ljudskih prava priznatih međunarodnim pravom.

Nakon usvajanja Deklaracije, došlo je do značajnog razvoja u ugovornom uređivanju ljudskih prava. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (MPGPP) i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (MPESKP), usvojeni 1966. godine, često se zajedno sa Deklaracijom nazivaju „Međunarodna povelja o ljudskim pravima“.¹² Pored toga, danas postoji deset osnovnih međunarodnih instrumenata o ljudskim pravima koji se odnose na određene osobe ili oblasti, uključujući Međunarodnu konvenciju o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, iz 1965. godine, Konvenciju protiv mučenja i drugih svirepih, nečovečnih ili ponižavajućih kazni i postupaka, iz 1984. godine, Konvenciju o pravima deteta, iz 1989. godine i Međunarodnu konvenciju o zaštiti svih osoba od prisilnog nestanka, iz 2006. godine.¹³ Pored međunarodnog sistema zaštite ljudskih prava, Savet Evrope, Organizacija američkih država i Afrička unija (AU) usvojili su sofisticirane sisteme za poštovanje i sprovođenje prava o ljudskim pravima.¹⁴

Okvir 2.2 Ključni pravni instrumenti za zaštitu ljudskih prava

- Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, iz 1965. godine
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, iz 1966. godine
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, iz 1966. godine
- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, iz 1979. godine (CEDAW Konvencija)
- Konvencija protiv mučenja i drugih svirepih, nečovečnih ili ponižavajućih kazni i postupaka, iz 1984. godine
- Konvencija o pravima deteta, iz 1989. godine
- Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica, iz 1990. godine
- Međunarodna konvencija o zaštiti svih osoba od prisilnog nestanka, iz 2006. godine
- Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, iz 2006. godine
- Drugi fakultativni protokol uz Međunarodnu konvenciju o građanskim i političkim pravima, iz 1989. godine, koji ima za cilj ukidanje smrtne kazne
- Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima deteta o učešću dece u oružanim sukobima, iz 2000. godine
- Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima deteta o prodaji dece, dečijoj prostituciji i dečjoj pornografiji, iz 2000. godine
- Fakultativni protokol uz Konvenciju protiv mučenja i drugih svirepih, nečovečnih ili ponižavajućih kazni i postupaka, iz 2002. godine

Kompletan spisak ovih instrumenata je dostupan na www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx.

Države imaju obaveze da ne krše prava pojedinačnih osoba i obaveze da štite ljudska prava pojedinačnih osoba i osiguraju ostvarivanje tih prava.¹⁵ Od država se u tome zahteva da sa dužnom pažnjom sprečavaju, istražuju, kažnjavaju i osiguravaju obeštećenje za dela fizičkih lica ili entiteta koji krše ljudska prava drugih.¹⁶ To ne znači da države ne mogu praviti razlike za određene kategorije osoba. Države mogu praviti razlike u postupanju ako je to zasnovano na razumnim i objektivnim kriterijumima i ima legitimnu svrhu.¹⁷ Pored toga, međunarodna zajednica je prepoznala da su određenim grupama potrebne posebne zaštite i pojačala je opšte zaštitne mere navedene u Deklaraciji, MPGPP i MPESKP kroz ugovore koji se bave pravima određenih grupa lica ili oblasti, kao što su Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvencija o pravima deteta i Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom iz 2006. godine.¹⁸ Konvencija CEDAW je najsveobuhvatniji međunarodni ugovor o pravima žena.¹⁹ Kao što je naveo Komitet za ukidanje svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW Komitet), „Zaštita ljudskih prava žena u svakom trenutku, unapređivanje suštinske rodne ravnopravnosti pre, tokom i nakon sukoba i osiguravanje potpunog integrisanja različitih iskustava žena u sve procese izgradnje mira, stvaranja mira i obnove predstavljaju važne ciljeve Konvencije“.²⁰ Potpisivanjem ovog ugovora, države imaju zakonsku obavezu da preduzmu mere za okončanje diskriminacije žena u svim oblicima, između ostalog kroz uključivanje načela ravnopravnosti muškaraca i žena u njihove pravne sisteme, poništavanje diskriminatornih zakona i usvajanje zakona koji zabranjuju diskriminaciju žena, čime se osigurava pristup pravdi i jednaka zaštita u zakonu i preduzimanje mera kako bi žene bile zaštićene od diskriminacije u društvu.²¹ Sadrži posebne odredbe koje se odnose na učešće žena u političkom i javnom životu, u vladi i na međunarodnom nivou.²² Pored odredbi koje od država zahtevaju da osiguraju ostvarivanje svih ljudskih prava, ovaj ugovor sadrži i odredbe koje se posebno odnose na suzbijanje svih oblika trgovine ženama i eksploatacije ili prostitucije žena, prava žena na selu, obrazovanje i zdravstvenu zaštitu, između ostalog.²³

Države potpisnice ovih ugovora sprovode svoje međunarodne obaveze u svojim nacionalnim pravnim sistemima kroz usvajanje zakona, politika, obrazovanje i obuke. Kako bi to bilo delotvorno, potrebno je da postoje sistemi koji obezbeđuju praćenje standarda, sprovođenje i sankcije usled kršenja odredbi ugovora. Tačni načini na koji se to radi u pravnim sistemima se razlikuju po zemljama. Međutim, u međunarodnim ugovorima su uspostavljeni međunarodni mehanizmi za nadzor koji proveravaju i procenjuju usklađenost. Na primer, u vezi sa Konvencijom CEDAW, CEDAW Komitet je ugovorno telo uspostavljeno da prati usklađenost država potpisnica. Tokom izvođenja rodne obuke, važno je razumeti u kojoj meri je dotična država ispunila međunarodne pravne obaveze u skladu sa relevantnim ugovorima o ljudskim pravima. Saveti pravnih eksperata/ekspertkinja će vam pomoći u tome.

Ljudska prava su međusobno zavisna i nedeljiva, što znači da su povezana i da nepoštovanje jednog prava može uticati na drugo. U situacijama oružanog sukoba, pokazalo se da sukobi pojačavaju nejednakosti u društvu, što može dovesti do povećanja rodno zasnovane diskriminacije i drugih oblika diskriminacije. To zauzvrat može uticati na ostvarivanje i zaštitu drugih ljudskih prava. Uticaji nedostatka ili smanjenog pristupa osnovnim uslugama, uključujući zdravstvenu zaštitu, obrazovanje i zaposlenje, imaju značajne rodne elemente, koji zauzvrat mogu biti dodatno pogoršani drugim socio-ekonomskim i/ili kulturološkim aspektima.²⁴ Primeri takvih problema istaknuti su u izveštajima međunarodnih tela, poput Kancelarije Visokog komesara UN za praćenje ljudskih prava u Ukrajini, koji dokumentuju kršenja prava o ljudskim pravima u oružanom sukobu, uključujući detaljni pregled broja žena, muškaraca, devojčica i dečaka ubijenih ili povređenih zbog nasilja izazvanog oružanim sukobima.²⁵ Ti izveštaji su dokumentovali, na primer, navode o seksualnom i rodno zasnovanom nasilju nad ženama, trgovini ljudima, uticajima sukoba na decu i bezbednosnim i zdravstvenim problemima pretežno muške zatvoreničke populacije na Krimu. Takođe su istakli povećano nasilje i ograničenja slobode veroispovesti i izražavanja koji pogađaju tatarsku manjinu na tom poluostrvu, a što je imalo jedinstvene posledice za različite pojedine osobe koje pripadaju toj zajednici u zavisnosti od njihove rodne pripadnosti.²⁶

Okvir 2.3 Rodno zasnovano nasilje kao kršenje ljudskih prava

Oružani sukobi povećavaju rizik od nasilja u društvu u globalu, a imaju rodnu perspektivu i uticaje. Mogu povećati rizik od nasilja usmerenog prema pojedinačnim osobama na osnovu društveno određenih uloga, očekivanja i ponašanja povezanih sa idejama o rodu, što se naziva „rodno zasnovano nasilje“ (videti Okvir 2.7). U prošlosti se nije smatralo da rodne dimenzije nasilja, kao i mnogi specifični oblici nasilja koji posebno pogađaju žene, potpadaju u domen međunarodnog prava o ljudskim pravima. Međutim, vremenom su stvari počele da se menjaju i 1992. godine CEDAW Komitet je objavio važnu opštu preporuku kojom se nasilje nad ženama prepoznaje kao oblik diskriminacije u primeni međunarodno proklamovanih ljudskih prava.²⁷

Rodno zasnovano nasilje ima mnogo oblika, uključujući seksualno nasilje i radnje koje nisu seksualne prirode, poput nasilja u porodici.²⁸ Žene i muškarci nisu homogene grupe, a određene grupe žena i muškaraca mogu biti izloženi riziku od nasilja, poput interno raseljenih i izbeglih lica.

Utvrđena je korelacija između povećane prevalencije rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije i izbijanja sukoba.²⁹ Pokazalo se da su žene i devojčice posebno ugrožene usled trgovine ljudima, koja se može pojačati tokom oružanih sukoba, a posebno su u riziku interno raseljene i izbegle žene.³⁰ Nesporno je da su žene i devojčice prvenstveno i sve više na meti seksualnog nasilja, koje se i dalje veoma slabo prijavljuje tokom oružanih sukoba.³¹ Da ponovimo, interno raseljene i izbegle žene i devojčice, kao i pripadnice manjinskih grupa, mogu biti posebno izložene riziku zbog efekata dvostruke diskriminacije.³² Sukob takođe može dovesti i do povećanja nasilja nad ženama u porodici.³³

2.2 Međunarodno humanitarno pravo

Osnovni cilj ove pravne oblasti je zaštita osoba koje (više) ne učestvuju u neprijateljskim dejstvima, čime se postiže ravnoteža između vojne potrebe i čovečnosti. Međunarodno humanitarno pravo, koje se još naziva pravom oružanih sukoba, primenjuje se tokom oružanih sukoba.³⁵ Strane učesnice u oružanom sukobu dužne su da obezbede poštovanje međunarodnog humanitarnog prava, što obuhvata uključivanje zakonskih obaveza u izvršenje vojnih operacija tokom oružanih sukoba, kao i preduzimanje mera u vreme mira kako bi se širilo znanje o zahtevima, uključujući obrazovanje vojnog osoblja.³⁶ Međunarodni komitet Crvenog krsta (MKCK) je sastavio bazu podataka o državnim praksama u nacionalnoj primeni, koja između ostalog daje primere nacionalnog zakonodavstva, vojnih priručnika, sudskih odluka i mirovnih sporazuma koji primenjuju ove međunarodne standarde.³⁷ Zahtevi međunarodnog humanitarnog prava postavljaju okvir za planiranje operacija, planiranje aktivnosti u okviru operacija i ponašanje prilikom vršenja operacija tokom oružanih sukoba. Razumevanje razlika koje mogu uticati na rasuđivanje u sprovođenju zahteva iz ovog korpusa prava je stoga od suštinske važnosti za osiguravanje krajnjeg cilja zaštite osoba koje ne učestvuju direktno u sukobima.³⁸ Pored toga, žene, muškarci, dečaci i devojčice imaju posebnu zaštitu prema ovom korpusu prava.

Međunarodno humanitarno pravo, poznato i kao „pravo oružanih sukoba“, predstavlja korpus međunarodnog javnog prava koji uređuje neprijateljsko delovanje tokom oružanih sukoba. Štiti osobe koje ne učestvuju ili više ne učestvuju u sukobima i nameće ograničenja u vezi sa sredstvima i metodama ratovanja.³⁴

Pravila međunarodnog humanitarnog prava koja uređuju sprovođenje neprijateljskog dejstvovanja su primenjiva u „oružanom sukobu“. Međunarodno humanitarno pravo pravi razliku između međunarodnih i nemeđunarodnih oružanih sukoba. Uopšteno govoreći, međunarodni oružani sukob postoji kada dođe do korišćenja sile između država. To se odnosi i na okupacije cele teritorije i dela teritorije i nije nužno da se na okupaciju odgovori oružanim otporom.³⁹ Nemeđunarodni oružani sukob postoji kada dođe do dugotrajnog oružanog nasilja između državnih vlasti i organizovanih oružanih grupa ili između takvih grupa na teritoriji jedne države.⁴⁰ Da li neka situacija predstavlja oružani sukob ili ne je činjenično pitanje. Posebna pravila takođe važe za situacije okupacije.⁴¹ Pitanje da li se zakon o okupaciji primenjuje na određenu teritoriju takođe je činjenično pitanje, toga da li je teritorija pod

efektivnom kontrolom druge države putem njenih vojnih snaga i ta druga država je u položaju da vrši vlast nad stanovništvom na teritoriji u pitanju bez saglasnosti suverene države.⁴²

Ugovorno regulisanje međunarodnih oružanih sukoba daleko je šire od ugovora koji se primenjuju tokom oružanih sukoba unutar države. Međutim, za mnoga pravila koja se odnose na međunarodne oružane sukobe sada se smatra da odražavaju međunarodno običajno pravo primenjivo i u međudržavnim i unutardržavnim oružanim sukobima.

Okvir 2.4 Ključni pravni instrumenti u međunarodnom humanitarnom pravu

- Haška deklaracija o zabrani upotrebe dum dum metaka, iz 1899. godine
- Haška konvencija (IV) o zakonima i običajima rata na kopnu sa Pravilnicima, iz 1907. godine
- Ženevska konvencija (I) za poboljšanje položaja ranjenika i bolesnika u oružanim snagama u ratu, iz 1949. godine
- Ženevska konvencija (II) za poboljšanje položaja ranjenika, bolesnika i brodolomaca oružanih snaga na moru, iz 1949. godine
- Ženevska konvencija (III) o postupanju s ratnim zarobljenicima, iz 1949. godine
- Ženevska konvencija (IV) o zaštiti građanskih osoba u vreme rata, iz 1949. godine
- Dopunski protokol (I) Ženevskim konvencijama, iz 1977. godine
- Dopunski protokol (II) Ženevskim konvencijama, iz 1977. godine
- Dopunski protokol (III) Ženevskim konvencijama, iz 2005. godine
- Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima deteta o učešću dece u oružanim sukobima, iz 2000. godine
- Ženevski protokol o zabrani zagušljivih, otrovnih i drugih gasova i bakterioloških metoda ratovanja, iz 1925. godine
- Konvencija o zabrani biološkog oružja, iz 1972. godine
- Konvencija o zabrani određenog konvencionalnog oružja (KKO), iz 1980. godine
- Protokol KKO (I) o fragmentima oružja koji se ne mogu otkriti, iz 1980. godine
- Protokol KKO (II) o ograničenjima upotrebe mina, mina iznenađenja i drugih naprava, iz 1980. godine
- Protokol KKO (III) o zabrani zapaljivog oružja, iz 1980. godine
- Konvencija o zabrani hemijskog oružja, iz 1993. godine
- Protokol KKO (IV) o zabrani zaslepljujućeg laserskog oružja, iz 1995. godine
- Izmenjeni i dopunjeni Protokol KKO (II), iz 1996. godine
- Konvencija o zabrani upotrebe, skladištenja, proizvodnje i prenosa protivpešadijskih mina, iz 1997. godine
- KKO izmenjeni i dopunjeni član 1, iz 2001. godine
- Protokol KKO (V) o eksplozivnim ostacima rata, iz 2003. godine
- Konvencija o kasetnoj municiji, iz 2008. godine
- Haška konvencija za zaštitu kulturnih dobara, iz 1954. godine
- Drugi Haški protokol za zaštitu kulturnih dobara, iz 1999. godine

MKCK je sastavio sveobuhvatnu bazu podataka instrumenata koji se odnose na međunarodno humanitarno pravo na adresi www.icrc.org/ihl.

Većina odredbi međunarodnog humanitarnog prava ne pravi rodne razlike. Pored zabrane sadržane u Ženevskim konvencijama i dopunskim protokolima u vezi sa pravljem bilo kakve nepovoljne razlike u primeni međunarodnog humanitarnog prava na osnovu rase, boje kože, pola, jezika, veroispovesti ili uverenja, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porekla, imovinskog statusa, statusa po rođenju ili drugog statusa ili bilo kog sličnog kriterijuma, to znači da ove odredbe treba tumačiti na neutralan način.⁴³ Međutim, kao što je gore pomenuto, percepcije i stereotipi koji se odnose na različite grupe u društvu mogu dovesti do razlika u načinu

sprovedenja zakona.⁴⁴ Međunarodno humanitarno pravo predviđa posebne obaveze za države potpisnice u vezi sa civilnim stanovništvom na njihovim teritorijama ili pod njihovom kontrolom. Različite grupe unutar civilnog stanovništva imaju različite potrebe i biće ugrožene iz različitih razloga. Svest o tome je od presudnog značaja kako bi se zadovoljile njihove potrebe za zaštitom, a da se pritom ne prave negativne diskriminatorne razlike.

Postoje posebni zahtevi u međunarodnom humanitarnom pravu koji prepoznaju rodne razlike.⁴⁵ U članu 76 Dopunskog protokola (I) propisuje se posebna zaštita žena, a u članu 77 posebna zaštita dece. U opštoj obavezi poštovanja, zaštite i humanog postupanja bez pravljenja nepovoljnih razlika sa bilo kojim ranjenim, bolesnim licima ili brodolomcima, posebno se napominje da se prema ženama mora postupati sa dužnom pažnjom zbog njihovog pola.⁴⁶ Posebne zaštitne mere za žene, decu i porodice uključene su u regulisanje pritvora prema međunarodnom humanitarnom pravu.⁴⁷ Na primer, u vezi sa zaštitom osoba zarobljenih u ratu i osoba u civilnom pritvoru, Ženevske konvencije III i IV propisuju razdvajanje žena i muškaraca.⁴⁸ Na sličan način, u članu 5(2)(a) Dopunskog protokola II navodi se da osim u situacijama kada su muškarci i žene iz porodice smešteni zajedno, žene bi trebalo držati u odvojenim prostorijama od muškaraca i trebalo bi da budu pod direktnim nadzorom žena. Slučajevi iz prava o ljudskim pravima istakli su različite karakteristike ranjivosti različitih rodova u pritvoru i pružaju važna razjašnjenja u vezi sa standardima postupanja sa ženama, muškarcima, dečacima i devojčicama u pritvoru.⁴⁹ Dodatni zahtevi koji se odnose na obezbeđivanje hrane i medicinske nege za trudnice i dojilje, kao i obaveze koje se odnose na rekreaciju, obrazovanje, dobrobit, sport i igru za svu decu, navedeni su u članu 94.⁵⁰

Situacija okupacije povlači posebne obaveze za okupacionu silu u vezi sa civilnim stanovništvom na okupiranoj teritoriji. Pored obaveza koje se odnose na celokupno okupirano civilno stanovništvo, nekoliko odredbi se odnosi na rodnu pripadnost.⁵¹ Na primer, prema IV Ženevskoj konvenciji, okupaciona sila je dužna da ne ometa primenu bilo kojih preferencijalnih mera u vezi sa hranom, zdravstvenom negom i zaštitom od posledica rata koje su usvojene pre okupacije u korist dece mlađe od 15 godina, trudnica i majki dece mlađe od sedam godina. Takođe su sadržane posebne odredbe koje se odnose na pritvor i zatvaranje žena, muškaraca dece i porodica, uključujući trudnice i žene sa decom koja zavise od njih.⁵² Okupaciona sila takođe ima opštu obavezu da poštuje „čast i prava porodice“.⁵³

Međunarodno humanitarno pravo pruža posebnu zaštitu ženama od silovanja, prisilne prostitucije i svih drugih oblika bludnih radnji.⁵⁴ Prepoznaju se posebne ranjivosti dece i deci se pruža posebna zaštita od „svih oblika bludnih radnji“ u članu 77 Dopunskog protokola I. Te radnje su takođe zabranjene tokom nemeđunarodnih oružanih sukoba članom 4(2)(e) Dopunskog protokola II, i u ovoj odredbi se ne pravi razlika

Okvir 2.5 Uticaj rodne perspektive na sprovođenje međunarodnog humanitarnog prava

Rodna dinamika može uticati na sprovođenje opštih načela međunarodnog humanitarnog prava. Na primer, razumevanje rodnih uloga u lokalnom kontekstu može pomoći u identifikovanju civilnog stanovništva koje direktno učestvuje u neprijateljskim dejstvima tokom nemeđunarodnih oružanih sukoba i koje gubi zaštitu prema međunarodnom humanitarnom pravu i može biti zakonito napadnuto.⁵⁵ Kao primer različitih uloga preuzetih u kontekstu sukoba u Siriji, Nezavisna međunarodna istražna komisija UN za Sirijsku Arapsku Republiku primetila je da žene čine važan deo kurdskih borbenih snaga na frontu. U područjima koja su bila pod opsadom od strane različitih strana učesnica u sukobu, žene su bile aktivne u krijumčarenju hrane i lekova u ta područja.⁵⁶ Iako bi se žene uključene u aktivnu borbu na liniji fronta klasifikovale kao direktne učesnice u neprijateljskim dejstvima i tako ne bi bile zaštićene kao civili, one žene uključene u krijumčarenje pomoći u područja pod opsadom ne bi potpadale pod tu kategoriju, pa bi i dalje bile zaštićene kao civili.

U sprovođenju zahteva predostrožnosti i proporcionalnosti u napadima, strane učesnice u sukobu moraju svoje planiranje i ponašanje zasnovati na najboljim dostupnim informacijama.⁵⁷ Primena rodne perspektive može pomoći u detaljnijem razumevanju trenutne situacije i naglasiti konkretne uticaje napada na civilno stanovništvo, čime se obezbeđuje veće poštovanje pravnih zahteva.

između zaštite koja se pruža muškarcima i ženama. Pored toga, zajednički član 3(1)(a) i (c) Ženevskih konvencija, koji je primenljiv u svim sukobima, utvrđuje da su „nasilje nad životom i osobom, konkretno ubistva svih vrsta, sakaćenje, okrutno postupanje i mučenje“ i „povrede ličnog dostojanstva, konkretno ponižavajuće i degradirajuće postupanje“ zabranjeni i ne pravi se razlika na osnovu roda ili pola.

U sprovođenju vojnih operacija, presudno je razumeti kada se ove različite obaveze primenjuju i kakav je njihov međusobni odnos. Pravo ljudskih prava ne prestaje da važi tokom oružanog sukoba ili primenom međunarodnog humanitarnog prava.⁵⁸ Međutim, primenom međunarodnog humanitarnog prava ipak se menja način na koji se primenjuju međunarodno prihvaćena ljudska prava.⁵⁹ To će varirati u zavisnosti od konkretnog konteksta i vrste operacije. Stoga je neophodno postarati se da vojno osoblje stekne obrazovanje i obuku koji bi im omogućili da svoje dužnosti obavljaju na zakonit način i da pravilno izvršavaju ove obaveze.

2.3 Međunarodno krivično pravo

Određena dela kojima se krše međunarodno prihvaćena ljudska prava i međunarodno humanitarno pravo predstavljaju međunarodne zločine za koje pojedinci mogu biti krivično gonjeni i kažnjeni. Države su dužne da spreče takva dela i imaju primarnu odgovornost za istragu i krivično gonjenje pojedinačnih osoba koje su ta dela počinila.⁶¹ One su stoga dužne da sprovedu nacionalno zakonodavstvo koje takva dela kvalifikuje kao krivična dela u svojim domaćim sistemima.⁶² Stoga, vojno osoblje mora imati dovoljno znanja o relevantnim pravnim principima kako bi moglo identifikovati i sprečiti ili prijaviti takva dela ako se ona dogode.

Međunarodno krivično pravo je korpus međunarodnog javnog prava koji propisuje i definiše određena dela kao krivična dela po međunarodnom pravu i pripisuje odgovornost pojedinačnim osobama za izvršenje takvih dela.⁶⁰

Poslednjih godina došlo je do značajnog napretka u materijalnopravnim odredbama koje se odnose na seksualno nasilje i rodno zasnovano nasilje, kao i većeg razumevanja mogućih uticaja određenih međunarodnih zločina na različite rodove. I zaista, napravljen je značajan napredak u prepoznavanju i razumevanju uticaja ovih zločina na žrtve, njihove porodice, kao i uticaja u širem društvenom kontekstu.⁶³ Veliki deo toga proističe iz rada *ad hoc* tribunala osnovanih nakon sukoba devedesetih godina prošlog veka, naročito MKSJ i MKSR, i to je uticalo na izradu Rimskog statuta Međunarodnog krivičnog suda (MKS).⁶⁴

Okvir 2.6 Ključni pravni instrumenti u međunarodnom krivičnom pravu

- Haška konvencija (IV) o zakonima i običajima rata na kopnu; i Prilog, Pravilnik o zakonima i običajima rata na kopnu, iz 1907. godine
- Konvencija o sprečavanju i kažnjavanju zločina genocida, iz 1948. godine
- Ženevske konvencije, iz 1949. godine i Dopunski protokoli, iz 1977. i 2005. godine
- Konvencija o nezastarevanju ratnih zločina i zločina protiv čovečanstva, iz 1968. godine
- Konvencija protiv mučenja i drugih svirepih, nečovečnih ili ponižavajućih kazni i postupaka, iz 1984. godine
- Rimski statut Međunarodnog krivičnog suda, iz 1998. godine
- Međunarodna konvencija o zaštiti svih osoba od prisilnog nestanka, iz 2006. godine

Postoje i dodatne međunarodne konvencije koje se odnose na zaštitu kulturnih dobara, aparthejd, piratstvo, terorizam, ropstvo i trgovinu ljudima, trgovinu drogom, uzimanja talaca i druge međunarodne zločine.

MKS je stalno telo i može procesuirati zločine iz svoje nadležnosti počinjene u državama ili od strane državljana država potpisnica nakon 1. jula 2002. godine kada je Rimski statut stupio na snagu.⁶⁵ Pored toga, Savet bezbednosti može situaciju proslediti u nadležnost MKS, kao što se dogodilo sa situacijom u Darfuru u Sudanu,⁶⁶ ili država koja nije potpisnica Rimskog statuta može podneti izjavu kojom prihvata nadležnost suda u vezi sa zločinom iz nadležnosti suda, kao što se dogodilo u situaciji sa Obalom Slonovače.⁶⁷ Mnogi zločini iz nadležnosti MKS se zasnivaju na običajnom međunarodnom pravu,⁶⁸ a nekoliko zločina ima posebne rodne elemente. Na primer, član 6(d) Rimskog statuta propisuje da nametanje mera namenjenih sprečavanju rađanja unutar grupe sa namerom da se u potpunosti ili delimično uništi nacionalna, etnička, rasna ili verska grupa predstavlja genocid. Član 7(g) propisuje da silovanje, seksualno ropstvo, prisilna prostitucija, prisilna trudnoća, prisilno sterilisanje i svaki drugi oblik seksualnog zlostavljanja ovakve ili slične prirode čine zločine protiv čovečnosti kada su svesno preduzeti kao deo šireg ili sistematskog napada uperenog protiv civilnog stanovništva.⁶⁹ Pored zločina sa posebnim rodним elementima, izvršenje međunarodnih zločina može biti posebno usmereno ili imati poseban uticaj u zavisnosti od rodne pripadnosti.⁷⁰ Na primer, u vezi sa zločinom protiv čovečnosti porobljavanje u skladu sa članovima 7(1)(c) i 7(2) Rimskog statuta, „porobljavanje“ se definiše kao „vršenje pojedinačnih ili svih ovlašćenja koja proističu iz prava svojine nad nekim licem, a koja podrazumevaju vršenje ovih ovlašćenja u trgovini licima, posebno ženama i decom“.⁷¹

Okvir 2.7 Rodno zasnovano nasilje iz perspektive krivičnog prava

Nezavisna međunarodna istražna komisija UN za Sirijsku Arapsku Republiku izvestila je da muškarci civili čine najveću grupu žrtava, pri čemu su oni za koje se smatra da su u borbeno sposobnim godinama na meti zaraćenih strana tokom kopnenih napada, a muškarci civili su takođe primarne žrtve prisilnih nestanka, mučenja i nezakonitih ubistava.⁷² Žene su na meti ne samo na osnovu njihove rodne pripadnosti, već i zbog porodičnih veza, stvarnih ili pretpostavljenih, sa muškim članovima suparničkih zaraćenih strana.⁷³ Pripadnice manjinskih grupa posebno su izložene dvostrukoj diskriminaciji na osnovu svoje rodne pripadnosti i pripadnosti manjinskoj grupi, što je viđeno u sukobu u Siriji gde su jezidske žene i devojčice držane u seksualnom ropstvu i posebno su bile na meti zbog verskog identiteta njihove zajednice.⁷⁴ Slučajevi pred MKSJ i MKSR pokazali su da se seksualno nasilje često čini uporedo sa drugim zločinima. Pored toga, ti slučajevi su istakli kako različite osobe mogu biti podvrgnute različitom postupanju na osnovu njihove rodne pripadnosti, na primer u vezi sa ratnim zločinom povrede ličnog dostojanstva, konkretno ponižavajućeg ili degradirajućeg postupanja.⁷⁵

Slučajevi protiv osoba počinitelja takvih zločina važan su simbol definicije protivpravni radnji međunarodne zajednice, sa značajnim posledicama za počinioce i prepoznavanjem žrtava takvih zločina.⁷⁶ Od ključnog je značaja da se identifikuju grupe koje mogu biti podložne međunarodnim zločinima kako bi se preduzele mere za sprečavanje tih zločina. Uključivanje rodne perspektive može pomoći ne samo da se identifikuju takve grupe, već da se identifikuju i počinjeni međunarodni zločini, kao i da se oni spreče.⁷⁷ Rodni aspekti su stoga od suštinskog značaja da se utvrde izvršenja i krivica za zločine.⁷⁸ Pored toga, rodni aspekti takođe mogu imati uticaj na utvrđivanje težine zločina: ako se međunarodni zločin izvrši iz motiva koji uključuju diskriminaciju po bilo kom osnovu utvrđenom u članu 21 Rimskog statuta, to takođe može biti otežavajući faktor u kazni koja je na kraju izrečena.⁷⁹

3. Politički okvir

Uz međunarodni pravni okvir postoji i politički okvir koji utvrđuje principe i dugoročne ciljeve za sprovođenje pravnih zahteva i daje opšte smernice za planiranje i razvoj, kao i smernice o tome kako treba u praksi primeniti aspekte pravnog okvira zajedno sa drugim političkim obavezama.

3.1 Istorijat i razvoj agende za žene, mir i bezbednost

Okvir 2.8 Stubovi agende za žene, mir i bezbednost⁸⁰

Obaveze izražene u rezolucijama SB UN usvojene u okviru agende za žene, mir i bezbednost često su podeljene u tri šire oblasti, odnosno tri „stuba“.

Prevenција: Sprečavanje sukoba i sprečavanje svih oblika nasilja nad ženama i devojčicama u konfliktnim i postkonfliktnim situacijama, uključujući seksualno i rodno zasnovano nasilje.

Učešće: Promovisanje prava žena na ravnopravno učešće i rodne ravnopravnosti u procesima odlučivanja o miru i bezbednosti, kao i smisljeno angažovanje žena u svim aspektima na svim nivoima (npr. lokalni, nacionalni, regionalni i međunarodni) u javnoj i privatnoj sferi.

Zaštita: Nastojanje da se postigne puno poštovanje i promovisanje prava žena i devojčica prema međunarodnim i nacionalnim zakonima u konfliktnim situacijama.

U skladu sa dešavanjima tokom godina, počeo je da se pominje i četvrti stub.

Pomoć i oporavak: Razumevanje i zadovoljavanje specifičnih potreba žena i devojčica u pogledu pomoći i jačanja kapaciteta žena da deluju kao akterke u pružanju pomoći i tokom oporavka u konfliktnim i postkonfliktnim situacijama.

Savet bezbednosti UN je 31. oktobra 2000. godine usvojio Rezoluciju SB UN 1325 o ženama, miru i bezbednosti,⁸¹ čime su prošireni naponi UN i država tokom devedesetih godina prošlog veka na širem uključivanju rodne perspektive u sve aktivnosti, uključujući rad na zakonodavstvu, politikama i programima.⁸² To je usledilo nakon šireg prepoznavanja i boljeg razumevanja uticaja oružanih sukoba na žene, muškarce, dečake i devojčice u međunarodnoj zajednici i potrebe za jačanjem usaglašenosti sa zakonskim zaštitnim merama uspostavljenim u skladu sa pravom o ljudskim pravima, međunarodnim humanitarnim pravom i međunarodnim krivičnim pravom. Tokom 15 godina nakon donošenja ove značajne rezolucije, Savet bezbednosti je doneo još sedam rezolucija koje su razradile i dodatno doprinele prvobitnom okviru utvrđenom u Rezoluciji SB UN 1325. Važno je da su ova pitanja sada čvrsto postavljena u agendi Saveta bezbednosti i povezana sa njegovom ulogom tela prvenstveno odgovornog za održavanje međunarodnog mira i bezbednosti.⁸³

UN su se bavile uticajem oružanih sukoba na žene i devojčice na različitim forumima tokom godina, naročito tokom osamdesetih i devedesetih godina prošlog veka.⁸⁴ Pitanje je ponovo došlo u prvi plan kroz rad MKSJ i MKSR osnovanih 1993. i 1994. godine. Slučajevi pred ovim *ad hoc* tribunalima istakli su rodno specifične podložnosti seksualnom i rodno zasnovanom nasilju tokom oružanih sukoba u njihovoj nadležnosti. Pekinška deklaracija i Platforma za akciju iz 1995. godine usvojene na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama uspostavile su agendu za osnaživanje žena od strane međunarodne zajednice, prepoznajući da broj civilnih žrtava premašuje broj vojnih, a da žene i deca čine značajan broj žrtava.⁸⁵ U izveštaju Visokog panela o mirovnim operacijama UN (poznatom kao Brahminijev izveštaj) iz 2000. godine, koji je sagledao celokupne aktivnosti UN o miru i bezbednosti, prepoznata je potreba za ravnopravnom rodnom zastupljenošću u rukovodstvu mirovnih misija. Ovi dokumenti zajedno sa Deklaracijom iz Vindhuka i Akcionim planom iz Namibije za integrisanje rodne perspektive u multidimenzionalne mirovne operacije iz juna 2000. godine predstavljali su ključne dokumente koji su doveli do usvajanja Rezolucije SB UN 1325.

Okvir 2.9 Pravna priroda rezolucija Saveta bezbednosti UN

Rezolucije SB UN predstavljaju formalno izražavanje mišljenja ili volje Saveta bezbednosti. Priroda rezolucije određuje da li se ona smatra obavezujućom za države. Prema članu 25 Povelje UN, države članice se slažu da će prihvatati i izvršavati odluke Saveta bezbednosti. Prema poglavlju VII Povelje, Savet bezbednosti je ovlašćen da odlučuje o merama koje će se preduzeti u skladu sa članovima 41 i 42 radi održavanja ili ponovnog uspostavljanja međunarodnog mira i bezbednosti.

Iako nisu sve rezolucije SB UN zakonski obavezujuće i ne podrazumevaju pravne obaveze, često se mogu pozivati na već postojeće pravne obaveze država članica i pojačavati ih, poput Povelje UN i CEDAW Konvencije. Pored toga, one mogu sadržati uputstva generalnom sekretaru i drugim telima UN, poput onih koja se bave mirovnim operacijama UN, koja se moraju slediti.

Savet bezbednosti je telo u sistemu UN čija je primarna odgovornost održavanje međunarodnog mira i bezbednosti i zato se uputstva data telima u vezi sa tim moraju izvršavati.

Rezolucija SB UN 1325, prva rezolucija koju je usvojio Savet bezbednosti u vezi sa ženama, mirom i bezbednošću, prepoznala je „hitnu potrebu“ za uključivanjem rodne perspektive u mirovne operacije i važnost specijalizovanog obrazovanja za celokupno mirovno osoblje o zaštiti, posebnim potrebama i ljudskim pravima žena i dece u konfliktnim situacijama.⁸⁶ U rezoluciji, Savet bezbednosti je pozvao generalnog sekretara da se postara, tamo gde je to potrebno, da terenske operacije uključuju rodnu komponentu, kao i da proširi ulogu i doprinos žena, između ostalog i u ulozi vojnog posmatračkog osoblja.⁸⁷ Rezolucija je naglasila važnost punog i ravnopravnog učešća žena u sprečavanju i rešavanju sukoba i naporima na izgradnji mira, oporavku i obnovi, pozivajući sve uključene strane da povećaju učešće žena i promovišu rodnu ravnopravnost u svim oblastima.⁸⁸ U narednim rezolucijama, Savet bezbednosti se nadovezao na ove oblasti i nadogrudio ih, baveći se pitanjima tri stuba, prevencije, zaštite i učešća.

Rezolucija SB UN 1820 (2008) povezuje seksualno nasilje sa primarnom odgovornošću Saveta bezbednosti, održavanjem međunarodnog mira i bezbednosti.⁸⁹ Savet bezbednosti primećuje razvoje u međunarodnom krivičnom pravu koji potvrđuju da silovanje i drugi oblici seksualnog nasilja mogu predstavljati ratni zločin, zločin protiv čovečnosti ili konstitutivni akt u vezi sa genocidom i naglašava važnost okončanja prakse nekažnjavanja za takve postupke. Rezolucija zahteva od strana u oružanom sukobu da preduzmu odgovarajuće mere „za zaštitu civila, uključujući žene i devojčice, od svih oblika seksualnog nasilja“ i utvrđuje određene mere za dodatno unapređenje u tom pogledu. Ova rezolucija takođe proširuje zahteve za obukom i obrazovanjem mirovnog osoblja.

Rezolucija SB UN 1888 (2009) proširuje i ponavlja apele iz Rezolucije SB UN 1820 za zaštitu žena i dece od seksualnog nasilja u oružanim sukobima.⁹⁰ Rezolucijom se od generalnog sekretara UN zahtevalo da imenuje specijalnog predstavnika ili predstavnicu koji će „obezbediti koherentno i strateško vođstvo ... kako bi se, kako u sedištu tako i na nivou država, rešilo pitanje seksualnog nasilja u oružanim sukobima, uz istovremeno promovisanje saradnje i koordinacije napora između svih relevantnih uključenih strana“.⁹¹ Podstakla je države da „povećaju pristup zdravstvenoj zaštiti, psihosocijalnoj podršci, pravnoj pomoći i uslugama socijalno-ekonomske reintegracije za žrtve seksualnog nasilja, posebno u ruralnim oblastima“ i zatražila je od generalnog sekretara da izradi indikatore za merenje napretka u sprovođenju Rezolucije SB UN 1325.⁹²

Rezolucija SB UN 1889 (2009) se bavila učešćem žena u mirovnim procesima, pozivajući na dodatno povećanje učešća u „svim fazama mirovnih procesa, naročito u rešavanju sukoba, planiranju nakon sukoba i izgradnji mira“.⁹³ U njoj se navode zahtevi za generalnog sekretara UN i pozivaju se države članice da preduzmu određene aktivnosti koje se odnose na rodnu ravnopravnost, veće učešće i osnaživanje žena i da se postaraju da se potrebe žena i devojčica uzmu u obzir.⁹⁴

Okvir 2.10 Nacionalni akcioni planovi

Savet bezbednosti je 2002. godine objavio predsedničku izjavu koja „podstiče države članice, entitete sistema Ujedinjenih nacija, civilno društvo i druge relevantne aktere, da izrade jasne strategije i akcione planove sa ciljevima i rokovima, o integraciji rodne perspektive u humanitarne operacije, programe oporavka i obnove, uključujući mehanizme za praćenje, a takođe i da izrade ciljane aktivnosti, usredsređene na specifična ograničenja sa kojima se suočavaju žene i devojčice u postkonfliktnim situacijama, kao što su nedostatak prava na zemlju i imovinu i nedostatak pristupa i kontrole nad ekonomskim resursima“.⁹³ Nakon toga, države su razvile praksu usvajanja nacionalnih akcionih planova (NAP) – političkih dokumenata usvojenih u nacionalnom okviru za sprovođenje obaveza iz rezolucija SB UN o ženama, miru i bezbednosti.⁹⁴ Oni su postali važan alat u sprovođenju agende za žene, mir i bezbednost. Stoga je prilikom uključivanja rodne perspektive u vojno obrazovanje od ključnog značaja pregledati i razumeti ove dokumente koji se odnose na relevantni nacionalni kontekst.

Savet bezbednosti je pozdravio usvajanje NAP od strane država članica i pojačao svoju podršku ovom pristupu u daljim predsedničkim izjavama i rezolucijama o ženama, miru i bezbednosti.⁹⁵ U najnovijoj Rezoluciji SB UN 2242 (2015) u stavu 2, Savet bezbednosti je ukazao na snažnu podršku usvajanju NAP od strane država članica poslednjih godina, kao i naporima regionalnih organizacija na usvajanju regionalnih okvira i ohrabrio ih je da nastave dalje sprovođenje.⁹⁶

CEDAW Komitet je takođe primetio da su sve oblasti od interesa koje su obrađene u rezolucijama Saveta bezbednosti UN o ženama, miru i bezbednosti suštinski izražene u odredbama Konvencije CEDAW, te je stoga preporučio državama članicama da koriste postupak izveštavanja iz Konvencije CEDAW za dostavljanje informacija o primeni obaveza preuzetih od Saveta bezbednosti, uključujući NAP, kako bi se konsolidovala CEDAW Konvencija i agenda Saveta bezbednosti i time proširila, ojačala i operacionalizovala rodna ravnopravnost.⁹⁷

Rezolucija SB UN 1960 (2010) takođe se odnosi na seksualno nasilje u oružanim sukobima i usvaja pristup u kome se generalni sekretar poziva da „imenuje i osramoti“ i sastavi spisak „verodostojno osumnjičenih za činjene ili odgovornih za obrasce silovanja i drugih oblika seksualnog nasilja u oružanim sukobima“.¹⁰⁰ Pored toga, Savet bezbednosti je zatražio je od generalnog sekretara da izradi mehanizme za praćenje, analizu i izveštavanje o seksualnom nasilju povezanom sa sukobima, uključujući silovanje u oružanim sukobima, postkonfliktnim situacijama i drugim situacijama relevantnim za primenu Rezolucije 1888.¹⁰¹ Izveštaji generalnog sekretara o tome pružaju detaljne informacije o seksualnom nasilju povezanom sa sukobima i mogu biti korisno sredstvo za nastavu o rodnoj perspektivi.¹⁰²

Kao produžetak Rezolucije SB UN 1960, Savet bezbednosti je usvojio Rezoluciju 2106 (2013), koja zahteva jačanje napora država članica i agencija UN da ispune svoje obaveze u borbi protiv nekažnjavanja osoba koje su počinile seksualno nasilje u sukobima i poziva strane učesnice u oružanim sukobima da prihvate i sprovedu specifične i vremenske ograničene obaveze za borbu protiv seksualnog nasilja i sprovedu pravovremene istrage prijavljenih zlostavljanja kako bi osobe koje su ih počinile odgovarale.¹⁰³ Obrazovni zahtevi o rodu i seksualnom i rodno zasnovanom nasilju dostavljeni su osoblju koje radi u mirovnim operacijama, uz podsticanje veće regrutacije žena i njihovog raspoređivanja u mirovne operacije.¹⁰⁴

Rezolucija SB UN 2122 (2013) bavi se nedostacima u sprovođenju agende za žene, mir i bezbednost koji su istaknuti u izveštaju generalnog sekretara¹⁰⁵ i ponovo naglašava potrebu za učešćem žena u svim fazama sprečavanja i rešavanja sukoba i izgradnje mira.¹⁰⁶ Takođe se bavi potrebom za blagovremenim informacijama i analizama o uticaju oružanih sukoba na žene i devojčice, ulozi žena u izgradnji mira i rodnim dimenzijama mirovnih procesa i rešavanja sukoba za situacije na agendi Saveta bezbednosti i utvrđuje mere u vezi sa tim.¹⁰⁷

Okvir 2.11 Primeri odredbi o obuci i obrazovanju u rezolucijama Saveta bezbednosti o ženama, miru i bezbednosti

Rezolucija SB UN 1325, od 30. oktobra 2000. (S/RES/1325)

U preambuli se prepoznaje značaj specijalizovane obuke o zaštiti, posebnim potrebama i ljudskim pravima žena i dece u konfliktnim situacijama za celokupno mirovno osoblje.

stav 6 Zahteva od generalnog sekretara da se obezbede smernice i materijali za obuku i za države članice koje će uključiti u vojnu i policijsku preduputnu obuku i za UN kako bi ih integrisale u svoju obuku za civilno mirovno osoblje. Teme bi trebalo da obuhvataju zaštitu, prava i posebne potrebe žena, kao i važnost njihovog učešća u svim merama za održavanje i izgradnju mira.

stav 7 Poziva države članice da povećaju finansijsku i logističku podršku za ove obuke.

Rezolucija SB UN 1820, od 19. juna 2008. (S/RES/1820)

stav 3 Zahteva od svih strana učesnica u oružanom sukobu da preduzmu mere za sprečavanje seksualnog nasilja, poput obuke trupa o kategoričnoj zabrani svih oblika seksualnog nasilja nad civilima, razotkrivanja mitova koji podstiču seksualno nasilje i poštovanja principa komandne odgovornosti u ovoj oblasti.

stav 6 Zahteva od UN izradu odgovarajućih programa obuke za celokupno mirovno i bezbednosno osoblje kako bi im se pomoglo da bolje sprečavaju, prepoznaju i odgovaraju na seksualno nasilje i druge oblike nasilja nad civilnim stanovništvom.

stav 7 Apeluje na zemlje koje učestvuju sa svojim vojnim i policijskim snagama da sprovedu politiku nulte tolerancije prema seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju u svojim preduputnim obukama i obukama na terenu o podizanju svesti.

Rezolucija SB UN 1888, od 30. septembra 2009. (S/RES/1888)

stav 19 Podstiče države članice da rasporede veći broj ženskog vojnog i policijskog osoblja u mirovne misije i da se postaraju da celokupno osoblje prođe odgovarajuću obuku za izvršavanje svojih dužnosti.

stav 20 Zahteva od generalnog sekretara da pruži tehničku podršku, uključujući smernice, zemljama koje učestvuju sa svojim vojnim i policijskim snagama za njihovu uvodnu obuku i preduputnu obuku o politici nulte tolerancije prema seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju.

Rezolucija SB UN 1889, od 5. oktobra 2009. (S/RES/1889)

stav 4 Poziva generalnog sekretara da izradi strategiju, uključujući odgovarajuću obuku, za povećanje učešća žena u političkim misijama, misijama za izgradnju i održavanje mira UN.

Rezolucija SB UN 1960, od 16. decembra 2010. (S/RES/1960)

stav 11 Podstiče države članice da koriste novoizrađeni materijal UN zasnovan na scenarijima za obuku mirovnih snaga o borbi protiv seksualnog nasilja.

Rezolucija SB UN 2106, od 24. juna 2013. (S/RES/2106)

stav 8 Poziva generalnog sekretara da osigura sveobuhvatnu rodnu obuku za sve relevantno mirovno i civilno osoblje.

stav 14 Poziva da preduputne obuke i obuke tokom misija o prevenciji i odgovoru na seksualno i rodno zasnovano nasilje uzimaju u obzir posebne potrebe dece.

Rezolucija SB UN 2122, od 24. juna 2013. (S/RES/2122)

stav 8 Poziva generalnog sekretara da osigura sveobuhvatnu rodnu obuku za sve relevantno mirovno i civilno osoblje.

stav 14 Poziva da preduputne obuke i obuke tokom misija o odgovoru na seksualno i rodno zasnovano nasilje uzimaju u obzir posebne potrebe dece.

Rezolucija SB UN 2242, od 13. oktobra 2015. (S/RES/2242)

stav 9 Uz duboku zabrinutost zbog kontinuiranih optužbi za seksualnu eksploataciju i zlostavljanje, poziva države koje učestvuju sa svojim vojnim i policijskim snagama da obezbede robusnu preduputnu obuku o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju, kao i da vrše provere svog mirovnog osoblja.

Obeležavajući petnaestu godišnjicu od usvajanja Rezolucije SB UN 1325, Rezolucija 2242 (2015) bavi se ulogama žena u borbi protiv nasilnog ekstremizma i terorizma. U ovoj rezoluciji, Savet bezbednosti je odlučio da integriše pitanja koja se tiču žena, mira i bezbednosti u sve situacije specifične za određene zemlje koje su na dnevnom redu Saveta bezbednosti, uključujući borbu protiv terorizma i borbu protiv nasilnog ekstremizma.¹⁰⁸ U preambuli rezolucije potvrđena je „primarna uloga država članica da u potpunosti primene relevantne odredbe rezolucija Saveta bezbednosti o ženama, miru i bezbednosti, kao i važna dopunska uloga entiteta Ujedinjenih nacija i regionalnih organizacija”.¹⁰⁹ Rezolucija se vratila na centralne teme sprečavanja i rešavanja pitanja seksualnog i rodno zasnovanog nasilja, učešća žena i rodne ravnopravnosti. U vezi sa poslednjom stavkom, Savet bezbednosti je pozdravio posvećenost generalnog sekretara prioritetu imenovanja više žena na više rukovodeće položaje u UN.¹¹⁰ Rezolucija se takođe bavila navodima o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju u misijama UN, apelujući na zemlje koje učestvuju sa svojim vojnim i policijskim snagama da zaustave takve prestupe i ekspresno sprovedu akcione planove, kako bi izbegle suspendovanje iz mirovnih operacija.¹¹¹ UN su takođe uspostavile politiku nulte tolerancije na seksualnu eksploataciju i zlostavljanje u mirovnim operacijama UN u drugim rezolucijama koje je usvojio Savet bezbednosti.¹¹²

Rezolucije SB UN o ženama, miru i bezbednosti sadrže i zahteve u vezi sa aktivnostima koje treba preduzeti u sistemu UN i sistemske apele državama članicama da sprovede aktivnosti na osiguravanju rodne ravnopravnosti, osnaživanja i učešća žena i na prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog nasilja.¹¹³ Sprovedenje ovih rezolucija SB UN dovelo je do opsežnih promena u praksama i u državama članicama i unutar UN. Pri uspostavljanju mirovnih operacija, Savet bezbednosti se sada redovno poziva na svoje rezolucije o ženama, miru i bezbednosti, kao i rezolucije o deci i oružanom sukobu i zaštiti civila u oružanim sukobima.¹¹⁴ Kao što je napomenuto u Okviru 2.11, data su posebna uputstva u vezi sa mirovnim operacijama, uključujući potrebu za obukom o rodnoj perspektivi i većim brojem žena u takvim operacijama. Savet bezbednosti izričito povezuje ove aktivnosti sa doprinosom i osiguravanjem održavanja međunarodnog mira i bezbednosti. Sve vreme se Savet bezbednosti poziva na međunarodne pravne standarde zaštite i prevencije kao na jedan od načina da se to postigne, vodi računa o tome da je rad u ovoj oblasti u granicama pravnog okvira i jača obaveze država da održavaju i sprovede ove zahteve. CEDAW Komitet je naglasio da su sve tematske oblasti obrađene rezolucijama o ženama, miru i bezbednosti sadržane u materijalnim odredbama Konvencije CEDAW i primena ovih rezolucija mora biti zasnovana na modelu suštinske ravnopravnosti, koji obuhvata sva prava sadržana u Konvenciji CEDAW i koji je stavljen u širi okvir primene Konvencije CEDAW i njenog fakultativnog protokola.¹¹⁵

Okvir 2.12 Primeri prakse Saveta bezbednosti koja uključuje agendu za žene, mir i bezbednost u mirovne operacije

Savet bezbednosti je uspostavio specifične zahteve u mandatima mirovnih misija koji se odnose na pitanje žena, mira i bezbednosti. Na primer, u misiji u Maliju, Savet bezbednosti je odredio da savetodavno osoblje za zaštitu žena bude raspoređeno kao deo zadatka misije radi pružanja posebne zaštite ženama i deci pogođenim oružanim sukobom i uključivanja rodni razmatranja kao pitanja koje prožima sva ostala pitanja u celom mandatu misije.¹¹⁶ Multidimenzionalna integrisana misija UN za stabilizaciju u Centralnoafričkoj Republici ima sličan mandat da pruži posebnu zaštitu ženama i deci pogođenim oružanim sukobom, između ostalog kroz angažovanje savetodavnog osoblja za zaštitu dece i žena.¹¹⁷ Neki drugi mandati su manje direktni, ali mnogi uključuju pitanje prava žena i dece. Na primer, Rezolucija SB UN 2240 (2015) ukazuje na potrebu promovisanja i efikasne zaštite ljudskih prava i osnovnih sloboda svih migranata, bez obzira na njihov migracioni status, a posebno žena i dece, u radu sa međunarodnim migracijama.¹¹⁸

3.2 Politički okvir za obuku i obrazovanje vojske o rodnoj perspektivi i agendi za žene, mir i bezbednost

Zahtevi nacionalnih i međunarodnih politika ističu potrebu za integrisanjem rodnih perspektiva u vojno obrazovanje i obuku, između ostalog i tokom raspoređivanja snaga UN i NATO, a to igra ključnu ulogu u obezbeđivanju toga da se države pridržavaju svojih zakonskih obaveza da štite, poštuju i ispunjavaju ljudska prava svih osoba bez obzira na njihovu rodnu pripadnost. Stoga su uvedene institucionalne strukture i zahtevi kako bi se osiguralo da se to radi u svim nacionalnim, regionalnim i međunarodnim organizacijama.

3.2.1 Ujedinjene nacije

Odeljenje UN za mirovne operacije (DPKO) odgovorno je za planiranje i upravljanje mirovnim operacijama UN. Ima zadatak koordinacije između UN, vladinih i nevladinih tela u mirovnim operacijama. Takođe pruža smernice i podršku u vezi sa pitanjima vezanim za vojsku, policiju i razminiranje osoblju u političkim i mirovnim misijama UN.

Kao prvi korak u sprovođenju rezolucija koje se odnose na žene, mir i bezbednost, Odeljenje DPKO za terensku podršku (DFS) izradilo je svoju „Politiku o rodnoj ravnopravnosti u mirovnim operacijama UN“ 2006. godine, revidiranu i ažuriranu 2010. godine, koja potvrđuje posvećenost UN agendi za žene, mir i bezbednost.¹¹⁹ DFS je takođe izradilo svoju „Rodnu strategiju za budućnost (za period od 2014. do 2018. godine)“ kako bi se istakla agenda za žene, mir i bezbednost. Ova strategija pomaže u primeni rezolucije Saveta bezbednosti u promenljivom operativnom okruženju. U njoj se jasno izražavaju važnost i ciljevi integrisanja rodne perspektive u održavanje mira, a takođe se navodi strateško usmerenje za organizaciju i nude alati koji pomažu vojnom osoblju da bolje podrži i zaštiti žene i devojčice na lokacijama na kojima su raspoređene mirovne misije.¹²⁰ Obuka i obrazovanje su među najvažnijim ciljevima strategije i date su konkretne preporuke za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi u globalu, kao i preduputnu obuku i u specijalizovanim programima tokom misije, poput prikupljanja podataka razvrstanih po polu za sve interne (snage UN) i eksterne (interakcija sa lokalnim stanovništvom) aktivnosti.

Kancelarija za vojna pitanja i jedinica za rodna pitanja u DPKO su 2009. godine započele rad na dokumentu pod nazivom „Integrisanje rodne perspektive u rad vojnih jedinica Ujedinjenih nacija u mirovnim operacijama“.¹²¹ U njemu su date smernice koje za cilj imaju unapređenje operativne efikasnosti mirovnih operacija UN kroz primenu rodne perspektive. Taj dokument služi kao praktični alat za integrisanje rezolucija Saveta bezbednosti o ženama, miru i bezbednosti u rad vojnih komponenata. Cilj smernica je da pomognu vojnom osoblju da prepozna i pozabavi se bezbednosnim prioritetima u svim segmentima lokalnog stanovništva – kod žena, muškaraca, dečaka i devojčica – u kontekstu očuvanja mira. Pružaju se dodatne informacije za sadržaj aktivnosti u obukama i obrazovanju namenjenim vojnom mirovnom osoblju. U tom smislu, države koje učestvuju sa svojim vojnim snagama se podstiču da prihvate ovaj alat i koriste ga kao pomagalo u aktivnostima preduputnog planiranja, obrazovanja i obuke.

Iako prepoznaju integrisanu prirodu aktivnosti na očuvanju mira, smernice su napravljene tako da se fokusiraju konkretno na zadatke vojnog mirovnog osoblja u širem integrisanom okviru. Predstavljene su u tri odeljka, koja odgovaraju nivoima vojnog angažovanja u održavanju mira (strateški, operativni i taktički), u skladu sa dodeljenim zadacima i uslovima rada.¹²² Pored toga, smernice su uspostavile brojne mehanizme za primenu rodne perspektive u okviru misija, uključujući uspostavljanje vojne radne grupe za rodna pitanja i obaveznu obuku o rodnoj perspektivi za celokupno vojno osoblje.¹²³

3.2.2 NATO

Rad NATO na rodnoj perspektivi datira iz još iz 1961. godine, kada je održana prva NATO Konferencija žena sa višim oficirskim činovima u Alijansi. Aktivnosti koje se odnose na rodnu perspektivu počele su redovnije da se organizuju nakon 1976. godine kada je osnovan Odbor za žene u NATO snagama, danas poznat pod imenom NATO Odbor za rodne perspektive.¹²⁴ U svom sadašnjem obliku, Odbor savetuje Vojni komitet o rodnim politikama za oružane snage država članica NATO.

Okvir 2.13 Struktura entiteta zaduženih za integrisanje agende za žene, mir i bezbednost u procese NATO



Politike

Kao odgovor na Rezoluciju SB UN 1325, NATO saveznici u saradnji sa svojim partnerima u Savetu evroatlantskog partnerstva (EAPC) usvojili su politiku za njeno sprovođenje 2007. godine. Od tada se dokument revidira svake dve godine, a u aprilu 2014. godine usvojena je ažurirana sveobuhvatna „Politika NATO/EAPC za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbednosti i srodnih rezolucija“. Politika uopšteno navodi obaveze za sprovođenje odredbi agende za žene, mir i bezbednost u okviru strateškog koncepta NATO, posebno u odnosu na tri suštinska osnovna zadatka: kolektivnu odbranu, upravljanje krizama i zajedničku bezbednost. Takođe podstiče države članice da sprovode agendu za žene, mir i bezbednost u svojim odbrambenim i bezbednosnim politikama i aktivnostima. Uz javnu diplomatiju i politike ljudskih resursa, obrazovanje, obuka i vežbe navedeni su kao tri sveobuhvatna sredstva koja mogu doprineti sprovođenju Rezolucije 1325 i srodnih rezolucija. Politika sadrži posebne obaveze za izradu odgovarajućih programa obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi, integrisanje rodne perspektive u postojeće programe i vežbe i uključivanje obrazovanja i obuke o rodnim aspektima u sve reformske napore u bezbednosnim i odbrambenim institucijama.¹²⁵

Na desetu godišnjicu usvajanja Rezolucije SB UN 1325 2010. godine, na Lisabonskom samitu, liderstvo NATO je usvojilo akcioni plan za sprovođenje rezolucija SB UN o ženama, miru i bezbednosti u operacijama i misijama pod vođstvom NATO. Akcioni planovi se ažuriraju na svake dve godine, a najnoviji akcioni plan za period od 2014. do 2016. godine transformiše politiku u 14 ishoda, od kojih svaki ima između jedne i šest konkretnih aktivnosti koje treba da sprovede imenovani entitet. Ishod br. je 12 usredsređen na obrazovanje, obuku i vežbe i poziva na „Unapređeno razumevanje civilnog i vojnog osoblja o praktičnim implikacijama agende za žene, mir i bezbednost, čime se poboljšava njihova sposobnost da se ponašaju u skladu s njom“. Aktivnosti koje treba da sprovede međunarodno i nacionalno NATO osoblje odnose se na integrisanje Rezolucije SB UN 1325 i srodnih rezolucija na svim nivoima kurikuluma za obrazovanje i obuku i u vežbama koje predvodi NATO, kao i na uključivanje civilnog društva u te napore, po potrebi.¹²⁶

Još jedan od ključnih dokumenata NATO o rodnoj perspektivi je Dvojna strateška komandna direktiva 40-1 koja integriše zahteve Rezolucije SB UN 1325 i rodnu perspektivu u komandnu strukturu NATO. U poglavlju 2 direktive detaljno se navodi kako bi rodnu perspektivu trebalo integrisati u postojeće politike i okvire obrazovanja i obuke. U prvoj reviziji dokumenta, iz 2012. godine, Nordijski centar za rod u vojnim operacijama (NCGM) je imenovan za rukovodeći organ za organizovanje obuke za (terenske) savetnike/savetnice za rodnu perspektivu. U njemu se takođe navode minimalna zaduženja u vezi sa integrisanjem agende za žene, mir i bezbednost u obrazovanje i obuku NATO trupa i detaljno se navodi šta mora biti uključeno u preduputnu obuku i obrazovanje.¹²⁷

Na kraju, NATO Strateške komande su izradile NATO plan obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi za integrisanje rodne perspektive, koji je odobren 2014. godine. Ovaj plan nastoji da standardizuje i uskladi NATO sistem obrazovanja i obuka o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama, kako bi bio kompatibilan sa NATO politikom za obrazovanje, obuke, vežbe i evaluaciju. Daje konkretne smernice o tome kako rodna perspektiva može biti integrisana u mnoge postojeće NATO programe obrazovanja i obuke i vežbe.¹²⁸

*Sprovođenje*¹²⁹

Sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 i srodnih rezolucija zajednička je odgovornost NATO Strateških komandi i nekoliko odeljenja i upravnih tela u sedištu NATO. Ti entiteti takođe prate i izveštavaju o ostvarenom napretku. Kako bi se koordinirali ovi različiti akteri, osnovana je Radna grupa za žene, mir i bezbednost (videti Okvir 2.13), na čijem je čelu specijalna predstavica generalnog sekretara NATO za žene, mir i bezbednost. Specijalna predstavica je prvi put imenovana 2012. godine i predstavlja kontakt osobu najvišeg ranga za sprovođenje ove agende u alijansi. Ta pozicija je postala stalna funkcija 2014. godine.

Još jedan od aktera u strukturi za sprovođenje je NATO Odbor za rodne perspektive (NORP). Ovaj stručni odbor savetuje rukovodstvo NATO i države članice o rodnoj perspektivi kako bi se unapredila organizaciona efikasnost u podršci ciljevima i prioritetima alijanse, uključujući sprovođenje relevantnih rezolucija SB UN o ženama, miru i bezbednosti.¹³⁰ Sve preporuke, smernice i dokumenti NORP izričito ističu obrazovanje i obuku kao jedan od najvažnijih alata za jačanje sprovođenja rezolucija SB UN u NATO i među zemljama članicama i partnerima NATO.

Pored toga, NATO je rasporedio savetodavno osoblje za rodnu perspektivu na različitim nivoima svoje komandne strukture, uključujući međunarodno vojno osoblje, Savezničku komandu za operacije (ACO) i Savezničku komandu za transformaciju (ACT). To osoblje može savetovati svoje jedinice i institucije o tome kako bi u određenim kontekstima trebalo sprovesti politiku NATO o agendi za žene, mir i bezbednost.

Postoje i brojni odbori i radne grupe koji izrađuju i revidiraju posebne i opšte politike. Na primer, radna grupa za rodnu perspektivu u ACO je uspostavljena od strane načelnika Vrhovne komande savezničkih snaga za Evropu radi sprovođenja preporuka i operativnih lekcija vezanih za žene, mir i bezbednost u svim aspektima NATO operacija.

Kao što je pomenuto, NCGM ima specifičnu ulogu u sprovođenju obuke i obrazovanja o rodnoj perspektivi kao rukovodeći organ NATO. Jedna od tih aktivnosti je bila podrška za ACT, u kojoj je izrađen paket alata za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi na osnovu procene potreba za obukom koju je sproveo NCGM. Ovaj paket je ponuđen članicama i partnerima NATO i sadrži primere najbolje prakse i smernice iz različitih oružanih snaga o institucionalizaciji rodne perspektive u okviru politike NATO.¹³¹ Paket se sastoji od tri modula sa po tri obrazovna cilja u svakom od njih (videti Okvir 2.14).

Vredi istaći da je mnoštvo resursa za obuku i obrazovanje koje je izradio NATO dostupno drugim vojskama van alijanse. Obuka i obrazovanje o rodnoj perspektivi su jedna od tema u saradnji NATO sa partnerskim državama kroz, na primer, Konzorcijum vojnih akademija i bezbednosnih instituta Partnerstva za mir (KPzM).

Okvir 2.14 Tri modula NATO paketa obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi za države, sa različitim ciljevima učenja¹³²



3.2.3 ORGANIZACIJA ZA EVROPSKU BEZBEDNOST I SARADNJU

U svom sveobuhvatnom konceptu bezbednosti, OEBS prepoznaje da je rodna ravnopravnost od suštinske važnosti za mir, održivu demokratiju i ekonomski razvoj i stoga se obavezao da integriše rodnu ravnopravnost u politike i prakse u samoj organizaciji i u njenim misijama. Zajedno sa državama učesnicama i lokalnim partnerima, OEBS ima različite inicijative i programe usmerene na osnaživanje žena i povećanje lokalnih kapaciteta za rodna pitanja.¹³³ Posvećenost OEBS-a sprovođenju Rezolucije SB UN 1325 predviđena je brojnim odlukama Ministarskog saveta (Okvir 2.15). OEBS je 2004. godine predstavio svoj akcioni plan za promovisanje rodne ravnopravnosti.¹³⁴ Ovim dokumentom se prepoznaje da je puno i ravnopravno učešće žena i muškaraca ključno za postizanje ciljeva OEBS-a, a to su mir, prosperitet i stabilnost. On dodeljuje dužnosti i zadatke OEBS-u i državama učesnicama. U suštini, OEBS-ov pristup rodnoj ravnopravnosti se zasniva na tri stuba: integrisanje rodne perspektive u sve OEBS-ove politike, programe i aktivnosti; razvoj profesionalne, rodno osetljive upravljačke kulture i radnog okruženja; i promovisanje prava, interesa i pitanja koja se tiču žena u državama učesnicama i pružanje podrške državama u njihovim naporima na ostvarivanju rodne ravnopravnosti.¹³⁵

OEBS ima Odeljenje za rodnu perspektivu koje je deo Kancelarije generalnog sekretara OEBS. Zaduženo je za integrisanje rodne perspektive u politike i programe; savetuje relevantna tela o primeni i praćenju OEBS-ovog akcionog plana za promovisanje rodne ravnopravnosti; i direktno pomaže terenskim operacijama, institutima OEBS-a i odeljenjima Sekretarijata. Odeljenje za rodnu perspektivu takođe izrađuje alate i materijale za zaposlene i države učesnice, organizuje diskusije, sastanke i kurseve za integrisanje rodne perspektive. Svaka terenska operacija, institut i odeljenje imaju kontakt osoba za rodnu perspektivu.

Na zajedničkom zasedanju 2015. godine, OEBS-ov Forum za bezbednosnu saradnju i Stalni savet razgovarali su o uvođenju programa koučinga o rodnoj perspektivi za lidersko osoblje u državama učesnicama OEBS-a. Cilj programa je pružanje ključnih alata za liderstvo koji omogućavaju integrisanje rodne perspektive u jednoj organizaciji. Program shvata da uspešno integrisanje rodne perspektive, naročito u vojnim kontekstima, zavisi od uloge liderskih kadrova u ostvarivanju tih ciljeva.¹³⁶

Okvir 2.15 OEBS-ovi dokumenti koji se odnose na rodnu perspektivu

- Deklaracija sa samita u Istanbulu, iz 1999. godine
U ovoj deklaraciji, OEBS je izrazio svoju posvećenost tome da rodna ravnopravnost postane sastavni deo njegovih politika, kako na državnom nivou tako i unutar organizacije.
- Odluka Ministarskog saveta 14/04 o OEBS-ovom Akcionom planu za promovisanje rodne ravnopravnosti, iz 2004. godine
Ovom odlukom se uspostavlja veći napor na integrisanju rodne perspektive u svim oblastima organizacije. Njen konačni cilj je promovisanje rodne ravnopravnosti u državama učesnicama.
- Odluka Ministarskog saveta 14/05 o ženama u prevenciji sukoba, upravljanju krizama i oporavku nakon sukoba, iz 2005. godine
Na osnovu Rezolucije SB UN 1325, ova odluka integriše obaveze UN u OEBS i države učesnice.
- Odluka Ministarskog saveta 15/05 o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama, iz 2005. godine
Cilj ove odluke je da podstakne države učesnice da usvoje mere za borbu protiv nasilja nad ženama, jer ono podriiva bezbednost.
- Odluka Ministarskog saveta 7/09 o učešću žena u političkom i javnom životu, iz 2009. godine
Ova odluka ima za cilj povećanje zastupljenosti žena u strukturama za donošenja odluka u zakonodavnoj, izvršnoj i sudskoj vlasti na teritoriji koju obuhvata OEBS.
- Odluka Ministarskog saveta 10/11 o promovisanju ravnopravnosti u ekonomskoj sferi, iz 2011. godine
Ovom odlukom se prepoznaje suštinski doprinos žena ekonomskom oporavku, održivom rastu i stvaranju kohezivnih društava i time se promoviše njihovo ravnopravno učešće u ekonomskoj sferi.
- Odluka Ministarskog saveta 07/14 o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama, iz 2014. godine
Ovom odlukom se prepoznaju nova dešavanja na polju okončanja nasilja nad ženama i preuzimaju nove obaveze.

3.2.4 EVROPSKA UNIJA

Rodna ravnopravnost je u središtu svih aktivnosti EU, a propisi EU se primenjuju na države članice EU, od kojih su gotovo sve članice NATO ili Partnerstva za mir (PzM). Takođe, vojne i civilne misije EU su često u državama članicama NATO ili zemljama u kojima je NATO ranije bio angažovan, stoga su zakonodavstvo i politike EU relevantni. Štaviše, upravljanje krizama kroz civilne i vojne misije je zadatak koji je EU sve više počela da preuzima. Složenost tih situacija i činjenica da se od osoblja očekuje da će biti uključeno u održavanje i izgradnju mira znači da je potrebna veća količina znanja kako bi se integrisala rodna perspektiva.

Prilikom analize rodne politike i integrisanja rodne perspektive u EU, trebalo bi uzeti u obzir specifičnost EU kao pravnog lica. EU je političko i ekonomsko partnerstvo 28 država članica koje su prepustile deo suvereniteta institucijama EU. Od svog nastanka je značajno evoluirala i postala jedinstveno pravno lice koje deluje na nadnacionalnom i međuvladinom nivou kako bi formulisalo politiku i zakonodavstvo u širokom spektru oblasti.

Načela

U članu 2 Ugovora o Evropskoj uniji navode se poštovanje ljudskog dostojanstva, sloboda, demokratija, jednakost, vladavina prava i poštovanje ljudskih prava, uključujući prava pripadnika manjina kao vrednosti na kojima je EU zasnovana.¹³⁷ U članu 2 se takođe navode pluralizam, zabrana diskriminacije, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca kao vrednosti koje su zajedničke državama članicama. Standardi o ljudskim pravima vremenom su integrisani u politiku EU i u pravni sistem EU. Lisabonski ugovor (iz 2010. godine) je to dalje razradio čineći Povelju EU o osnovnim pravima pravno obavezujućom i navodeći u članu 6(2) da će EU u celini pristupiti Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (ECHR).¹³⁸ Pored toga, osnovne garancije, kako su navedene u konvenciji i kako proističu iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, sada su utvrđene ugovorom kao opšta načela prava EU i stoga su obavezujuće za sve države EU. Jedna oblast koju je EU značajno proširila je ravnopravno postupanje i zaštita od diskriminacije i sada postoji značajan okvir za antidiskriminaciono pravo u okviru prava EU.¹³⁹

Upravljanje civilnim i vojnim krizama igra ključnu ulogu u spoljnim politikama EU. Ugovorom o Evropskoj uniji utvrđuje se da Zajednička spoljna bezbednosna politika EU (ZSBP) obuhvata sva spoljna i bezbednosna pitanja: EU ima nadležnost da definiše i sprovodi ovu politiku, ali ne i da usvaja zakonodavne akte u ovoj oblasti.¹⁴⁰ U tom pogledu, EU postupa više kao međunarodna organizacija, pri čemu su Evropski savet i Savet EU tela odgovorna za definisanje, jednoglasno delovanje i primenu ZSBP, a visoka predstavnik EU za spoljnu politiku i bezbednost i države članice su odgovorni za njeno sprovođenje.¹⁴¹ Član 21 Lisabonskog ugovora uređuje spoljne poslove EU i propisuje da se oni vode načelima demokratije, vladavine prava, univerzalnosti i nedeljivosti ljudskih prava i osnovnih sloboda, poštovanja ljudskog dostojanstva, jednakosti i solidarnosti i poštovanja načela iz Povelje UN i međunarodnog prava. Prema članu 21(2), jedan od ciljeva EU u definisanju i sprovođenju zajedničkih politika i aktivnosti je očuvanje mira, sprečavanje sukoba i jačanje međunarodne bezbednosti, u skladu sa svrhama i načelima Povelje UN, između ostalog.¹⁴²

Kao odgovor na krizu u bivšoj Jugoslaviji, 1999. godine je uspostavljena Evropska bezbednosna i odbrambena politika (EBOP) kao deo ZSBP. EBOP je integrisana u evropske ugovore 2001. godine, a kasnije je pretvorena u Zajedničku bezbednosnu i odbrambenu politiku (ZBOP) 2007. godine. ZBOP omogućava EU da se angažuje u sprečavanju kriza, upravljanju krizama i oporavku nakon sukoba. Misije ZBOP saraduju sa trećim zemljama i drugim međunarodnim organizacijama za upravljanje krizama, kao što su UN, NATO i OEBS. Saradnja između NATO i EU uređena je sporazumom Berlin Plus iz 2003. godine.¹⁴³ Nakon terorističkih napada 11. septembra 2001. godine, doneta je Evropska bezbednosna strategija, čime je ZSBP dobila stratešku orijentaciju.¹⁴⁴

Kroz ZBOP, EU je u stanju da preuzme vodeću ulogu u pitanjima međunarodne bezbednosti, mirovnih operacija i sprečavanja sukoba. Od 2003. godine, EU je pokrenula više od 30 mirovnih misija i operacija.¹⁴⁵ Iako rodna perspektiva nije dominantna komponenta u misijama ZBOP, uloga EU u pružanju razvojne i humanitarne pomoći usko je povezana sa naporima na integrisanju pitanja koja se odnose na žene, mir i bezbednost u svoje spoljne politike. EU se u svojoj ZBOP obavezala i na promovisanje i zaštitu ljudskih prava žena i na njihovo učešće kao pozitivnih agenata promene i razvoja, kao i na zaštitu žena u konfliktnim situacijama.

Strukture

Sve trenutne misije i operacije ZBOP imaju imenovane kontakt osobe za ljudska prava i/ili kontakt osobe ili savetnike/savetnice za rodnu perspektivu.¹⁴⁶ Ovaj sistem je uveden kako bi se osiguralo da se politike i znanja EU pretoče u operativne smernice i da se pitanja žena, mira i bezbednosti sistematski uključuju u sve strategije misija ZBOP (planiranje, sprovođenje i pregled), kao i da se pomogne osoblju u misijama i operacijama u svakodnevnom radu na rodnim pitanjima.¹⁴⁷

U sklopu svojih napora da interno da prioritet rodnoj ravnopravnosti, EU je uspostavila funkciju glavne savetnice Evropske službe za spoljne poslove za rodnu perspektivu i sprovođenje Rezolucije SB UN 1325. Zadatak ove funkcije je interakcija sa međunarodnim, regionalnim i nacionalnim akterima EU o politikama i aktivnostima vezanim za rodnu perspektivu i žene, mir i bezbednost, kao i koordinacija internog integrisanja rodne perspektive u EU. Pored toga, imenovana osoba će raditi na povećanju vidljivosti rodne perspektive u spoljnim poslovima EU i saradivaće sa relevantnim službama i agencijama UN.¹⁴⁸

Politike u praksi

EU je 1996. godine usvojila pristup za integrisanje rodne perspektive, koji se u početku fokusirao na stvaranje ravnopravnih mogućnosti za žene i muškarce u institucijama i telima EU. Prekretnica u pogledu integrisanja rodne perspektive dogodila se mesec dana nakon što je Savet bezbednosti usvojio Rezoluciju SB UN 1325 u novembru 2000. godine, kada je Evropski parlament objavio rezoluciju o rodnim aspektima rešavanja sukoba i izgradnje mira.¹⁵⁰ To je bio prvi zvanični dokument EU koji je pozivao na aktivniju i delotvorniju posvećenost Evropske komisije i država članica rodnoj ravnopravnosti i rodnoj perspektivi u spoljnoj politici i međunarodnoj agendi EU.

Dva osnovna dokumenta koja je usvojilo Savet EU su od ključnog značaja za razumevanje političkog okvira EU o primeni Rezolucije SB UN 1325 i integrisanju rodne perspektive. „Sveobuhvatni pristup EU primeni Rezolucija Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325 i 1820 o ženama, miru i bezbednosti“,¹⁵¹ usvojen 2008. godine, čini strateški okvir za rod i integrisanje rodne perspektive. Dao je značajan podsticaj političkim i operativnim procesima sprovođenja rezolucija SB UN i odražava i daje legitimitet posebnom holističkom pristupu EU rodnoj perspektivi u politikama EU koje se odnose na spoljne odnose, razvoj, bezbednost i odbrambenu politiku.

Sveobuhvatni pristup EU je uveo konkretne mere koje su države članice i relevantna tela EU dužni da primene. Takođe, u njemu se navodi da su osvešćenost o rodnoj perspektivi i poznavanje Rezolucije SB UN 1325 sastavni deo zahteva u obukama za operacije ZBOP. Stoga se obuke i obrazovanje o rodnoj perspektivi koji se sprovode u EU moraju pojačati i konsolidovati na svim nivoima. Politika sadrži neke važne novine u vezi sa obrazovanjem o rodnoj perspektivi za operacije ZBOP. Pod jedan, poziva da se odredbe Rezolucija SB UN 1325 i 1820 uključe u obaveznu preduputnu obuku i edukaciju osoblja i zaposlenih osoba. Pod dva, zahteva da osoba koja predvodi misiju / komanduje operacijom dobije poseban briefing o politikama i konceptima EU u vezi sa Rezolucijama SB UN 1325 i 1820.¹⁵² Iako preduputna obuka snaga i osoblja ostaje nacionalna odgovornost, ovo su važna dešavanja u oblasti politika koja bi trebalo da posluže kao dopuna i u određenoj meri doprinesu koordinaciji nacionalnih napora. Još jedna novina je cilj povećanja učešća žena iz lokalnog stanovništva, poput žena sudija i zatvorskih službenica, u obuci i obrazovanju koje pružaju predstavništva EU kao deo svoje misije.

Drugi dokument, pod nazivom „Sprovođenje rezolucije SB UN 1325 podržane Rezolucijom 1820 u kontekstu EBOP“¹⁵³ (sada poznate kao ZBOP), usvojen je u svom revidiranom obliku 2008. godine na osnovu originalne verzije iz 2005. godine. Smatra se glavnom političkom direktivom i olakšava sprovođenje strategije. Drugim rečima, sveobuhvatni pristup EU definiše opšte ciljeve koji bi trebalo da oblikuju bezbednosnu i odbrambenu politiku EU, dok politika sprovođenja sadrži konkretne aktivnosti koje je potrebno sprovesti da bi se ti ciljevi ostvarili.

Glavni cilj politike sprovođenja je „osigurati integrisanje rodne perspektive i sprovođenje Rezolucije 1325 i Rezolucije 1820 od ranog planiranja do vođenja operacija u okviru Zajedničke bezbednosne i odbrambene politike (EBOP), uključujući i njihovo praćenje“. ¹⁵⁴ Sam tekst je usredsređen na povećanje zastupljenosti žena u civilnoj komponenti operacija EBOP, kao i na promociju agende UN za žene, mir i bezbednost. U dokumentu je takođe čitav jedan odeljak posvećen rodnoj obuci i podstiče se izrada kursa o rodnoj perspektivi u operacijama EBOP, kao i uključivanje rodne perspektive u sve aktivnosti obuke i obrazovanja, uključujući preduputnu obuku i kurseve koje nudi Evropski koledž za odbranu i bezbednost. ¹⁵⁵

Takođe vredi pomenuti da politika sprovođenja iz 2008. godine u svojim „opštim standardima ponašanja ponovo potvrđuje obećanje EU o nultoj toleranciji zlostavljanja i nedoličnog ponašanja od strane celokupnog vojnog ili civilnog osoblja misije, uključujući rodno zasnovano zlostavljanje ili nasilje. Politika sadrži 17 pokazatelja za praćenje i procenu sprovođenja agende za žene, mir i bezbednost. ¹⁵⁶

Kako bi se konsolidovale različite politike, inicijative i aktivnosti povezane sa obukom o rodnoj perspektivi u EU, Savet EU je 2009. godine usvojio poseban predlog politike pod nazivom „Primena Rezolucija SB UN 1325 i 1820 u kontekstu obuke za misije i operacije EBOP – Preporuke za budućnost“. ¹⁵⁷ Ovaj dokument ima za cilj uspostavljanje konsolidovanog sistema obuke i obrazovanja o rodnoj perspektivi u EU, navođenjem ključnih načela koja bi trebalo da usvoje sve države članice, posebno u preduputnoj obuci.

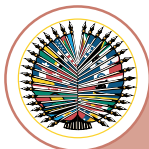
3.2.5 DRUGI REGIONALNI OKVIRI

Okvir 2.16 Glavni dokumenti iz četiri regionalne organizacije koji se odnose na žene, mir i bezbednost



Afrička unija

- Protokol o pravima žena u Africi uz Afričku povelju o ljudskim pravima i pravima naroda, iz 2003. godine
- Svečana deklaracija o rodnoj ravnopravnosti u Africi, iz 2004. godine
- Rodna politika Afričke unije, iz 2009. godine
- Afrička decenija žena, iz 2010. godine
- Okvir politike AU za reformu sektora bezbednosti, iz 2013. godine
- Program za rod, mir i bezbednost, iz 2014. godine



Organizacija američkih država

- Međumerička konvencija o davanju građanskih prava ženama, iz 1948. godine
- Međumerička konvencija o prevenciji, kažnjavanju i iskorenjivanju nasilja nad ženama (Konvencija iz Belema), iz 1994. godine
- Međumerički program za promovisanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti i jednakosti, iz 2000. godine



Pacifička zajednica

- Revidirana Pacifička platforma za aktivnosti na unapređenju položaja žena i rodne ravnopravnosti za period od 2005. do 2015. godine, iz 2004. godine
- Regionalni akcioni plan za žene, mir i bezbednost, iz 2011. godine



Asocijacija nacija Jugoistočne Azije

- Deklaracija o unapređenju položaja žena u regionu ASEAN, iz 1988. godine
- Deklaracija o iskorenjivanju nasilja nad ženama u regionu ASEAN, iz 2004. godine
- Deklaracija ASEAN o ljudskim pravima, iz 2012. godine

Druge regionalne organizacije širom sveta obavezale su se na sprovođenje agende UN za žene, mir i bezbednost (videti Okvir 2.16). Često se misije ili operacije koje uključuju osoblje iz zemalja članica NATO i PzM odvijaju u kontekstima u kojima je potrebno uzeti u obzir regionalne okvire, kao i nacionalne okvire poput akcionih planova o Rezoluciji Saveta bezbednosti 1325. U ovom odeljku su dati primeri nekih od postojećih okvira van područja NATO/PzM.

Afrička unija

Posvećenost AU rodnoj ravnopravnosti utemeljena je u Afričkoj povelji o ljudskim pravima i pravima naroda. Rodna politika AU promoviše rodno odgovorno okruženje i prakse koje doprinose rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena u državama članicama. Sistem rodnog upravljanja zadužen je za stvaranje odgovarajućih institucionalnih struktura kao i okvira za rodnu analizu, obuku o rodnoj perspektivi, praćenje i evaluaciju.¹⁵⁸

Direktorat AU za žene i rodni razvoj ima poseban mandat da promoviše rodnu ravnopravnost unutar i širom AU, kao i unutar država članica, kroz pretvaranje sporazuma o politici i instrumenata u merljive programe i projekte. Vršni nadzor tako što pomaže u razvoju i usklađivanju politika i koordinaciji i inicira izradu strategija za integrisanje rodne perspektive. Direktorat je formiran 2000. godine u okviru Kancelarije predsednika Komisije AU.¹⁵⁹

Komisija AU je 2014. godine pokrenula petogodišnji Program za rod, mir i bezbednost, čime je obezbeđen okvir za izradu strategija i mehanizama za veće učešće žena u promovisanju mira i bezbednosti. Takođe će se promovisati zaštita žena u konfliktnim i postkonfliktnim situacijama širom Afrike.¹⁶⁰

Na sličan način, AU je 2013. godine usvojila svoj politički okvir za reformu sektora bezbednosti, što predstavlja još jedno značajno ostvarenje njenih širih ciljeva mira i bezbednosti.¹⁶¹ U politici se prepoznaje rodna perspektiva kao ključna komponenta u procesima upravljanja sukobima i izgradnje mira, a smatra se da je to ponovo oživelo raspravu i praksu u vezi sa integrisanjem rodne perspektive.¹⁶²

Direktorka Direktorata za žene i rodni razvoj AU proglasila je 2015. godinu za „Godinu osnaživanja i razvoja žena u susret afričkoj Agendi za 2063. godinu“, a 2016. godinu za „Afričku godinu ljudskih prava, sa posebnim fokusom na prava žena“.¹⁶³

Organizacija američkih država

Organizacija američkih država okuplja 35 država članica sa američkih kontinenata i ima za cilj jačanje saradnje u oblastima demokratije, ljudskih prava, bezbednosti i razvoja.¹⁶⁴ Jedno od njenih savetodavnih tela je Međamerička komisija za žene – forum koji kreira politiku za promovisanje prava žena i rodne ravnopravnosti i jednakost i nadgleda integrisanje rodne perspektive u projekte, programe i politike organizacije.¹⁶⁵

Pacifička zajednica

Kao međunarodna razvojna organizacija, Pacifička zajednica promoviše održivi razvoj na Pacifiku kroz nauku, znanje i inovacije. Nakon usvajanja Rezolucije SB UN 1325, Pacifička zajednica sve više prepoznaje ulogu žena u sprečavanju sukoba i izgradnji mira, kao i bezbednosne implikacije seksualnog i rodno zasnovanog nasilja u regionu. Shodno tome, 2010. godine je osnovana Pacifička regionalna radna grupa za žene, mir i bezbednost sastavljena od članova Foruma Pacifičke zajednice, Saveta regionalnih organizacija na Pacifiku, agencija UN i civilnog društva i 2011. godine je izradila regionalni akcioni plan za žene, mir i bezbednost. U planu se navode ciljevi za integrisanje rodne perspektive u kreiranje bezbednosne politike, osiguravanje ženskih prava u humanitarnim krizama i postkonfliktnim situacijama i jačanje uloge žena u liderstvu i sprečavanju sukoba i izgradnji mira. Ovaj okvir se primenjuje na regionalnom nivou za članice foruma i pacifičke teritorije.¹⁶⁶

Asocijacija nacija Jugoistočne Azije

Sekretarijat Asocijacije nacija Jugoistočne Azije (ASEAN) i države članice obavezali su se na zaštitu i unapređenje ekonomskih i ljudskih prava žena. Preuzete obaveze uključuju Deklaraciju o unapređenju položaja žena u regionu ASEAN, iz 1988. godine, Deklaraciju o eliminisanju nasilja nad ženama u regionu ASEAN, iz 2004. godine i Deklaraciju o ljudskim pravima ASEAN, iz 2012. godine kao i uspostavljanje Odbora ASEAN za žene 2002. godine i Komisije ASEAN za unapređenje položaja i zaštitu žena i dece 2009. godine.¹⁶⁷ Kroz podršku na ministarskim sastancima ASEAN o ženama i ovim deklaracijama, Sekretarijat želi da promoviše integrisanje rodne perspektive kroz sve aktivnosti država članica. Iako ove regionalne obaveze pokazuju angažovanje ASEAN na temu žena, mira i bezbednosti, Rezolucija Saveta bezbednosti UN 1325 nije u potpunosti uključena u te obaveze.¹⁶⁸

4. Zaključak

Kako bi države sprovele svoje obaveze poštovanja i zaštite ljudska prava svih osoba koje su u njihovoj nadležnosti, neophodno je da vojno osoblje u potpunosti razume koje su to zakonske obaveze. Obuka i obrazovanje su od ključne važnosti za to, a takođe bi trebalo da vojnom osoblju pruže veće razumevanje potreba različitih grupa u društvu i toga kako vojne akcije utiču na različite rodove, čime bi se osnažilo sprovođenje pravnih zahteva. Pored toga, edukacija od strane stručnih osoba o pravnim zahtevima i pružanje stručne pravne pomoći i saveta tokom operacija od presudnog su značaja za ispunjenje ovih obaveza.

Međunarodna zajednica je prepoznala značaj obuke i obrazovanja o rodnoj perspektivi za vojsku kao sredstvo za jačanje primene relevantnih međunarodnih pravnih odredbi, što se ogleda u rezolucijama SB UN o ženama, miru i bezbednosti. NATO, EU i druga regionalna tela usvajaju posebne zahteve o obrazovanju i obuci o rodnoj perspektivi u vojsci, koji će biti integrisani u nacionalne i zajedničke obrazovne programe, planove, kurikulume i obuke. Obrazovanje i obuka o rodnoj perspektivi su prepoznati kao preduslovi za delotvornije i efikasnije izvršavanje vojnih zadataka na nacionalnom nivou, kao i u operacijama i misijama koje predvode UN, NATO, EU i AU.

Ovo poglavlje je dalo kratak prikaz međunarodnog pravnog okvira za zaštitu i načina na koje vojne strukture integrišu ove obaveze u svoje operacije. To ni u kom slučaju nije iscrpan pregled, ali nadamo se da je podvukao ključnu vezu između pravnih zahteva i potrebe da se rodna perspektiva integriše u vojne operacije, obuku i obrazovanje. Kroz sprovođenje rezolucija SB UN o ženama, miru i bezbednosti, države doprinose ispunjavanju svojih pravnih obaveza i time osiguravaju zaštitu za sve.

5. Anotirana bibliografija

5.1 Međunarodno pravo ljudskih prava

Office of the UN High Commissioner for Human Rights, “Report to the Human Rights Council on discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity” [„Izveštaj Savetu za ljudska prava o diskriminaciji i nasilju nad pojedinačnim osobama zbog njihovog seksualnog opredeljenja i rodnog identiteta“], maj 2015. godine, **A/HRC/29/23**, www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/A_HRC_29_23_One_pager_en.pdf.

U ovom sažetom izveštaju za Savet UN za ljudska prava, detaljno se opisuju česta kršenja ljudskih prava pojedinačnih osoba zbog njihovog seksualnog opredeljenja i/ili rodnog identiteta. Takođe se navode ključne preporuke koje bi države trebalo da usvoje kako bi pružile minimalne standarde zaštite homoseksualnim, biseksualnim, transrodnim i interseksualnim osobama, u skladu sa zahtevima međunarodnog prava o ljudskim pravima.

Office of the UN High Commissioner for Human Rights, “Women’s human rights and gender equality” [„Ljudska prava žena i rodna ravnopravnost“], www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx.

Ova veb stranica sadrži linkove do drugih resursa i preglede pravnih standarda i rada na promociji prava žena i rodne ravnopravnosti, uključujući odeljke o ženama, miru i bezbednosti, trgovini ljudima, seksualnom i reproduktivnom zdravlju i pravima, zemljištu, imovini, stanovanju i rodnim stereotipima/stereotipizaciji.

International Committee of the Red Cross, “How does the law protect in war? The interplay between IHL and human rights: Use of force and conduct of hostilities” [„Kako zakon štiti u ratu? Međusobni odnos između MHP i ljudskih prava: Korišćenje sile i neprijateljska dejstvovanja“], 1. jul 2015. godine, www.icrc.org/casebook/doc/11-highlight/highlight-the-interplay-between-ihl-and-human-rights-use-of-force-and-conduct-of-hostilities.htm.

MKCK je sastavio zbirku studija slučajeva i nastavnih materijala za pomoć univerzitetskom nastavnom osoblju, osobama iz prakse i studentima/studentkinjama sa najnovijim dokumentima o međunarodnom humanitarnom pravu. Postoji poseban odeljak o međusobnom odnosu međunarodnog humanitarnog prava i prava ljudskih prava, sa studijama slučajeva, referentnim materijalima i dodatnim resursima koji istražuju ovu temu.

Office of the UN High Commissioner for Human Rights, “Women’s rights are human rights” [„Prava žena su ljudska prava“], United Nations, 2014, www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2.pdf.

Publikacija koja opisuje zaštitu prava žena u skladu sa međunarodnim pravom, globalne obaveze, tela UN, ključne koncepte i način primene okvira u praksi.

5.2 Međunarodno humanitarno pravo

International Committee of the Red Cross, “Customary international humanitarian law database” [„Baza podataka o običajnom međunarodnom humanitarnom pravu“], www.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/home.

Ovo je ažurirana i onlajn verzija studije o običajnom međunarodnom humanitarnom pravu koju je sproveo MKCK.

International Committee of the Red Cross, “Treaties, states parties and commentaries database” [„Baza podataka ugovora, država članica i komentara“], www.icrc.org/ihl.

Ova veb stranica sadrži zbirku ugovora koji se odnose na međunarodno humanitarno pravo koju je objavio MKCK.

Tengroth, Cecilia, and Kristina Lindvall (eds), *IHL and Gender – Swedish Experiences [MHP i rod – švedska iskustva]* (Stockholm: Swedish Red Cross and Swedish Ministry for Foreign Affairs, 2015), www.redcross.se/ihlandgender.

Ova elektronska knjiga koju je napravio Crveni krst Švedske objedinjuje doprinose i iskustva iz širokih oblasti stručnosti u vezi sa oružanim sukobima, vojnim operacijama, humanitarnom pomoći i rodnom perspektivom analizira uticaj rodne perspektive na međunarodno humanitarno pravo.

International Committee of the Red Cross, *Handbook on Rules Governing Military Operations [Priručnik o pravilima koja uređuju vojne operacije]* (Geneva: ICRC, 2014), www.icrc.org/eng/assets/files/publications/icrc-002-0431.pdf.

Ovaj priručnik je izrađen kao alat za pomoć osobama na komandujućim položajima u uključivanju pravnih zahteva u vojnu strategiju, operacije i taktike. Daje širok pregled zakonskih obaveza primenjivih u vojnim operacijama i stavlja ih u praktični, operativni kontekst.

“Women” [„Žene“], *International Review of the Red Cross*, Vol. 92, No. 877 (2010), www.icrc.org/en/international-review/women.

Ovo izdanje tromesečnog časopisa MKCK, koje su objavili MKCK i Cambridge University Press, fokusira se

na iskustva žena u oružanim sukobima. Sadrži članke koji analiziraju istorijski pristup ženama i ratu, žene kao učesnice u sukobima, žene u pritvoru, rodno nasilje i diskurs i aktivnosti Saveta bezbednosti.

International Committee of the Red Cross, “Gender perspectives on international humanitarian law” [„Rodna perspektiva o međunarodnom humanitarnom pravu“], rezime izveštaja sa međunarodnog stručnog skupa, 4–5. oktobar 2007. godine, Stockholm, www.icrc.org/eng/assets/files/other/ihl_and_gender.pdf.

Ovaj izveštaj je sastavljen nakon međunarodnog stručnog skupa u Švedskom nacionalnom odbrambenom koledžu od 4. do 5. oktobra 2007. godine na kome se razgovaralo o međunarodnom humanitarnom pravu i rodnoj perspektivi.

5.3 Međunarodno krivično pravo

Washington College of Law, American University, “Gender jurisprudence and international criminal law project” [„Projekat za rodnu jurisprudenciju i međunarodno krivično pravo“], www.genderjurisprudence.org/index.php/gender-jurisprudence-collections/browse-collections.

Ovo je zajednički projekat Kancelarije za istraživanje ratnih zločina i Programa za žene i međunarodno pravo Pravnog koledža Američkog univerziteta u Vašingtonu, koji za cilj ima podizanje svesti i podsticanje istraživanja i rasprave o sudskoj praksi međunarodnih i hibridnih tribunala u vezi sa seksualnim i rodno zasnovanim nasiljem počinjenim tokom sukoba, masovnog nasilja ili represije, kao i da olakša istragu i krivično gonjenje ovih zločina prema međunarodnom pravu.

MKCK je izradio različite obrazovne materijale i publikacije o seksualnom nasilju u oružanim sukobima.

- **“Sexual violence in armed conflict” [„Seksualno nasilje u oružanom sukobu“], *International Review of the Red Cross*, Vol. 96, No. 894 (2014), www.icrc.org/en/international-review/sexual-violence-armed-conflict.**
- **“Sexual violence in armed conflict” [„Seksualno nasilje u oružanom sukobu“], elektronski brifing, 2014, app.icrc.org/e-briefing/sexual-violence-armed-conflict/index.html.**
Ovaj elektronski brifing je baziran na *Međunarodnom pregledu Crvenog krsta* br. 894 i na jednom mestu navodi različite elektronske resurse koje je izradio MKCK na tu temu. Strukturiran je u pet delova: uvod, ljudska cena, humanitarni odgovor, pravne dimenzije i rad na prevenciji. U bočnim okvirima su dati drugi korisni linkovi i dodatni resursi.
- **“How does the law protect in war? Sexual violence in armed conflict” [„Kako zakon štiti u ratu: Seksualno nasilje u oružanom sukobu“], 7. april 2014. godine, <https://www.icrc.org/casebook/doc/12-previous-highlight/case-study-highlight.htm>.**

MKCK je sastavio zbirku studija slučajeva i nastavnih materijala za pomoć univerzitetskom nastavnom osoblju, osobama iz prakse i studentima/studentkinjama sa najnovijim dokumentima o međunarodnom humanitarnom pravu. Sadrži poseban odeljak o seksualnom nasilju u oružanim sukobima, sa studijama slučajeva, filmovima i kratkim pregledima radionica koji pomažu u nastavi i dodatnom učenju o toj temi.

5.4 Rezolucije Saveta bezbednosti o ženama, miru i bezbednosti

UN Women, “Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325” [„Sprečavanje sukoba, transformisanje pravde, osiguravanje mira: globalna studija o sprovođenju rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325“], United Nations, 2015, <http://wps.unwomen.org/en>.

Ova studija je izrađena 15 godina nakon usvajanja Rezolucije SB UN 1325 i daje pregled primene rezolucije na globalnom, regionalnom i nacionalnom nivou radi pružanja informacija za pregled agende za žene, mir i bezbednost na visokom nivou koji je održao Savet bezbednosti u oktobru 2015. godine. Studija sadrži važne preporuke koje informišu rad Saveta bezbednosti i država članica u napretku u ovoj oblasti rada.

Napomene

1. Sally Longworth je napisala odeljak o pravnom okviru i pododeljak o istorijatu i razvoju agende za žene, mir i bezbednost. Nevena Miteva i Ankica Tomić su napisale ostatak odeljka o političkom okviru uz podršku koju je pružila Anna Kadar. Autorke zahvaljuju Dr Ola Engdahlu, Megan Bastic, Bojani Balon, Fernandu Izquierdu, Dessy Lazarovoj i Jody Prescott na komentarima o ovom poglavlju.
2. Videti, na primer, United Nations, "Beijing Declaration and Platform for Action" [„Pekinška deklaracija i Platforma za akciju“], usvojene na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama, 27. oktobra 1995. godine, UN Docs A/CONF.177/20 (1995) and A/CONF.177/20/ Add.1, stav. 135. Videti takođe, "Women, peace and security: Study submitted by the Secretary-General pursuant to Security Council Resolution 1325" [„Žene, mir i bezbednost: studija koju je dostavio generalni sekretar na osnovu Rezolucije 1325“], 2002. godina, str. 13–31, www.un.org/womenwatch/daw/public/eWPS.pdf.
3. Osnovno razumevanje međunarodnog javnog prava je ključno za razumevanje pravnog okvira. To potpada van predmeta ovog poglavlja. Predloženi resursi za ovu temu uključuju sledeće Malcolm Evans, *International Law [Međunarodno pravo]*, 4th edn (Oxford: Oxford University Press, 2014); Malcolm N. Shaw, *International Law [Međunarodno pravo]*, 7th edn (Cambridge: Cambridge University Press, 2014); International Committee of the Red Cross (ICRC), *Handbook on International Rules Governing Military Operations [Priručnik o međunarodnim pravilima za vojne operacije]* (Geneva: ICRC, 2013).
4. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, usvojena Rezolucijom Generalne skupštine 217 A(III), 10. decembra 1948. godine, UN Doc. A/810, član 7; Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, iz 1966. godine, 999 United Nations Treaty Series (UNTS) 171, članovi 2, 4(1) i 26; Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, iz 1966. godine, 993 UNTS 3, član 2; Konvencija o pravima deteta, iz 1989. godine, 1577 UNTS 3, član 2; Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica, iz 1990. godine, 2220 UNTS 3, član 7; Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, iz 1965. godine, 660 UNTS 195, član 3; Savet Evrope, Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (ECHR), izmenjena i dopunjena Protokolima 11 i 14, od 4. novembra 1950. godine, European Treaty Series (ETS) 5, 213 UNTS 22, član 14; Savet Evrope, Protokol 12 uz ECHR, od 4. novembra 2000. godine, ETS 177; Afrička unija, Afrička povelja o ljudskim pravima i pravima naroda (Povelja iz Bandžula), OAU Doc. CAB/LEG/67/3, Rev. 55, 1520 UNTS 217 (1982), član 2; Afrička unija, Afrička povelja o pravima i dobiti deteta, OAU Doc. CAB/LEG/24.9/49 (1990), član 3; Organizacija američkih država, Američka deklaracija o pravima i dužnostima čoveka, OEA/Ser.L.V/II.23, Doc. 21, Rev. 6 (1948), preštampana u *Basic Documents Pertaining to Human Rights in the Inter-American System [Osnovni dokumenti koji se odnose na ljudska prava u međuameričkom sistemu]*, OEA/Ser.L.V./II.82, Doc. 6, Rev. 1, str. 17, član 11; Organizacija američkih država, Američka konvencija o ljudskim pravima, OEA/Ser.K/XVY1.1, Doc. 65, Rev. 1, Corr. 1, Organization of American States Treaty Series No. 36 (1970), član. 1; Arapska liga, Arapska povelja o ljudskim pravima, 22. maj 2004. godine, preštampana u *International Human Rights [Međunarodna ljudska prava]*, Vol. 12, Rep. 893 (2005), članovi 3 i 11; Evropska unija, Povelja Evropske unije o osnovnim pravima (Povelja EU), 26. oktobar 2012. godine, 2012/C 326/02, član. 21.
5. Univerzalna deklaracija, ibid., član 7; Američka deklaracija, ibid., član 11; Američka konvencija o ljudskim pravima, ibid., član 24; Protokol 12 uz ECHR, ibid.; Arapska povelja o ljudskim pravima, ibid., član 11; Povelja EU, ibid., član 20.
6. UN Human Rights Committee, "General comment No. 18: Non-discrimination (37th session, 1989)" [„Opšti komentar br. 18: Nediskriminacija (37. zasedanje, 1989. godina)“] in "Compilation of general comments and general recommendations adopted by human rights treaty bodies", 1994, UN Doc. HRI/GEN/1/Rev. 1, str. 26, stav 1; zajednički član 3 Ženevske konvencije za poboljšanje položaja ranjenih u vojsci na bojnom polju (ŽKI), od 12. avgusta 1949. godine, 75 UNTS 31, Ženevske konvencije za poboljšanje položaja ranjenika, bolesnika i brodolomnika koji se nađu na moru (ŽKII), od 12. avgusta 1949. godine, 75 UNTS 85, Ženevske konvencije o postupanju sa ratnim zarobljenicima (ŽKIII), od 12. avgusta 1949. godine, 75 UNTS 135 i Ženevske konvencije o zaštiti građanskih lica za vreme rata (ŽKIV), od 12. avgusta 1949. godine, 75 UNTS 287; ŽKIII, član 16; ŽKIV, član 13; Dopunski protokol Ženevskih konvencija od 12. avgusta 1949. godine o zaštiti žrtava međunarodnih oružanih sukoba (DPI), 1125 UNTS 3, članovi 9(1), 69(1), 70(1) i 75(1); Dopunski protokol Ženevskih konvencija od 12. avgusta 1949. godine o zaštiti žrtava nemeđunarodnih oružanih sukoba (DPII), 1125 UNTS 609, članovi 2(1), 4(1) i 18(2). Videti takođe International Law Commission, "Draft articles of the responsibility of states for internationally wrongful acts" [„Nacrt članova o odgovornosti država za protivpravne akte u međunarodnom pravu“], UN General Assembly, 56th Session, 2001, Supp. 10, UN Doc. A/56/10.
7. Zajednički član 2 u ŽKI, ŽKII, ŽKIII i ŽKIV, ibid.
8. Prema teoriji upornog prigovarača, država koja se dosledno protivi primeni nekog pravila međunarodnog prava dok je ono još uvek u

- procesu formiranja u pravilo neće biti obavezana njime kada ono stupi na snagu. Dodatno videti Elias Olufemi, "Persistent objector" ["Uporni prigovarač"], in Rüdiger Wolfrum (ed.), *The Max Planck Encyclopaedia of Public International Law*, Vol. VIII (Oxford: Oxford University Press, 2012), str. 280–285.
9. Za opšte informacije o pravu ljudskih prava videti Dinah Shelton (ed.), *The Oxford Handbook of International Human Rights Law [Oksfordski priručnik međunarodnog prava ljudskih prava]* (Oxford: Oxford University Press, 2013); Olivier de Schutter, *International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary [Međunarodno pravo ljudskih prava: predmeti, materijali, komentari]*, 2nd edn (Cambridge: Cambridge University Press, 2014); Philip Alston and Ryan Goodman, *International Human Rights [Međunarodna ljudska prava]* (Oxford: Oxford University Press, 2012).
 10. Mary Robinson, "Realizing human rights: Take hold of it boldly and duly" ["Ostvarivanje ljudskih prava: uzmite ih hrabro i sa pravom"], lecture, Oxford University, 11. novembar 1997. godine, citirano u Monique Castermans-Holleman, Fried Van Hoof and Jacqueline Smith (eds), *The Role of the Nation State in the 21st Century: Human Rights, International Organisations and Foreign Policy – Essays in Honour of Peter Baehr* (The Hague: Kluwer Law International, 1998), str. 440.
 11. Videti, na primer, International Court of Justice (ICJ), *United States v. Iran [Sjedinjene Države protiv Irana]*, 1980 ICJ, 3, 42, presuda od 24. maja; International Conference on Human Rights, "Declaration of Tehran" ["Deklaracija iz Teherana"], 1968, UN Doc. A/ CONF.32/41.
 12. Za više informacija videti UN Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), "The International Bill of Human Rights" ["Međunarodna povelja o ljudskim pravima"], Fact Sheet No. 2 (Rev. 1), www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet2Rev.1en.pdf.
 13. Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije i Konvencija o pravima deteta, napomena 4 iznad; Konvencija protiv mučenja i drugih svirepih, nečovečnih ili ponižavajućih kazni i postupaka, iz 1984. godine, 1465 UNTS 85; Međunarodna konvencija o zaštiti svih osoba od prisilnog nestanka, iz 2006. godine, 2716 UNTS 3. Za kompletan spisak osnovnih međunarodnih ugovora, videti www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx. Pored tih ugovora, države su usvojile fakultativne protokole koji daju dodatna prava, a osnovale su i tela za praćenje ugovora i mehanizme putem kojih pojedinačne osobe mogu da podnesu žalbe zbog kršenja prava predviđenih ugovorima.
 14. Videti: Američka deklaracija, Američka konvencija o ljudskim pravima, Povelja iz Bandžula, ECHR i Povelja EU, napomena 4 iznad. Potpuni pregled regionalnih sistema za zaštitu ljudskih prava izlazi iz okvira ovog poglavlja. Za dodatne informacije videti, na primer, Rhona Smith, *Textbook on International Human Rights [Udžbenik o međunarodnim ljudskim pravima]*, 6th edn (Oxford: Oxford University Press, 2012), str. 86–154.
 15. Dodatno videti UN Human Rights Committee, "General comment no. 31 [80]: The nature of the general legal obligation imposed on States Parties to the Covenant" ["Opšti komentar br. 31 [80]: Priroda opšte pravne obaveze nametnute državama potpisnicama Pakta"], 26. maj 2004. godine, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13.
 16. Martin Scheinin, "Core rights and obligations" ["Osnovna prava i obaveze"], in Shelton, napomena 9 iznad, str. 536–538.
 17. Odbor UN za ljudska prava, napomena 6 iznad, stavovi 13 i 18.
 18. Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, iz 2007. godine, 2515 UNTS 3.
 19. Konvencija o eliminisanju diskriminacije žena (CEDAW), iz 1979 godine, 1249 UNTS 13.
 20. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW Committee), "General recommendation No. 30: On women, conflict prevention, conflict and post-conflict situations" ["Opšta preporuka br. 30: o ženama, sprečavanju sukoba, konfliktnim i post-konfliktnim situacijama"], CEDAW/C/GC/30, 18. oktobar 2013. godine, stav 2. Komitet je uspostavljen Konvencijom CEDAW, ibid., član 17, i prati primenu sprovođenja ugovora od strane država potpisnica putem nacionalnih izveštaja (član 18) i pojedinačne komunikacije i pokreće istrage u slučajevima teških ili sistematskih kršenja prava žena od strane država koje su ratifikovale Fakultativni protokol uz Konvenciju o eliminisanju diskriminacije žena, iz 1999. godine, 2131 UNTS 83. Komitet takođe izdaje opšte preporuke kojima se pojašnjava obim i sadržaj prava i obaveza utvrđenih u Konvenciji. Videti www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx.
 21. Konvencija CEDAW, napomena 19 iznad, član 2 (mere politika).
 22. Ibid., članovi 7 (politički i javni život) i 8 (zastupljenost).
 23. Ibid., članovi 1 (diskriminacija), 2 (mere politika), 3 (garantovanje osnovnih ljudskih prava i osnovnih sloboda), 4 (posebne mere), 5 (stereotipi i predrasude o seksualnim ulogama), 6 (prostitucija), 10 (obrazovanje), 12 (zdravlje) i 14 (žene sa sela).
 24. Videti CEDAW Komitet, napomena 20 iznad, stavovi 48–52. Videti takođe Swedish Red Cross, "Study on access to health care during armed

- conflict and other emergencies: Examining violence against health care from a gender perspective" [„Studija o pristupu zdravstvu tokom oružanih sukoba i drugih kriza: ispitivanje nasilja nad zdravstvom iz rodne perspektive“], mart 2015. godine, http://healthcareindanger.org/wp-content/uploads/2015/12/report_-_study_on_hcidg_src_tryck.pdf.
25. U martu 2014. godine, OHCHR je angažovao Misiju za praćenje ljudskih prava u Ukrajini (HRMMU) na poziv Vlade Ukrajine; ona takođe redovno izveštava o stanju ljudskih prava na Krimu. Izveštaji HRMMU su dostupni na adresi www.ohchr.org/EN/Countries/ENACARRegion/Pages/UARReports.aspx.
 26. Videti OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 8 October 2014” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, 8. oktobar 2014.“], stavovi 142–148, www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/OHCHR_eighth_report_on_Ukraine.pdf; OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 1 June 2015” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, 1. jun 2015.“], stav 56 (uz napomenu da je Međunarodna organizacija za migracije već identifikovala 130 žrtava trgovine ljudima iz Ukrajine), www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf; OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 16 May to 15 August 2015” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, od 16. maja do 15. avgusta 2015.“], stavovi 172–173, www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf; OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 1 June 2015” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, 1. jun 2015.“], stav 171, www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/11thOHCHRreportUkraine.pdf; OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 16 September 2014” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, 16. septembar 2014.“], stavovi 150–172, www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/OHCHR_sixth_report_on_Ukraine.pdf; OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 15 December 2014” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, 15. decembar 2014.“], stav 80, www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/OHCHR_eighth_report_on_Ukraine.pdf.
 27. OHCHR, “8 October 2014” [„8. oktobar 2014.“], *ibid.*, stavovi 142–148; OHCHR, “1 June 2015” [„1. jun 2015.“], *ibid.*, stav 56.
 28. Gloria Gaggioli, “Sexual violence in armed conflicts: A violation of international humanitarian law and human rights law” [„Seksualno nasilje u oružanim sukobima: kršenje međunarodnog humanitarnog prava i prava ljudskih prava“], *International Review of the Red Cross*, Vol. 96, No. 894 (2014), str. 503–538 na str. 510.
 29. CEDAW Komitet, napomena 20 iznad, stav 29.
 30. U međunarodnom pravu postoje posebni propisi koji se odnose na krivično delo trgovine ljudima. Videti Konvenciju o suzbijanju trgovine ljudima i eksploatacije ili prostitucije, od 2. decembra 1949. godine, UN Doc. A/RES/317, 96 UNTS 271; Protokol za prevenciju, suzbijanje i kažnjavanje trgovine ljudskim bićima, naročito ženama i decom, iz 2000. godine, 2237 UNTS 319; Protokol protiv krijumčarenja migranata kopnom, morem i vazduhom, od 15. novembra 2000. godine, GA Res. 55/25, Annex III, UN GAOR 55th Session, 2001, Supp. 49, UN Doc. A/45/49 (Vol. I), str. 65, 40 ILM 384 (2001). Ovi protokoli dopunjuju Konvenciju protiv transnacionalnog organizovanog kriminala, 2225 UNTS 209, koja je otvorena za potpisivanje 15. decembra 2000. godine, a stupila na snagu 29. septembra 2003. godine. To pitanje je obrađeno i u Konvenciji CEDAW, napomena 19 iznad, član 6; Konvenciji o pravima deteta, napomena 4 iznad, članovi 4–5; Konvenciji o najgorim oblicima rada MOR, od 17. juna 1999. godine, C182. Videti i Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima deteta o prodaji dece, dečijoj prostituciji i dečjoj pornografiji, GA Res. 54/263, Annex II, UN GAOR 54th Session, 2000, Supp. 49, UN Doc. A/54/49, str. 6, gde su dati detaljni zahtevi za kriminalizaciju tih aktivnosti.
 31. CEDAW Komitet, napomena 20 iznad, stav 35. Videti takođe SB UN, “Resolution 1820 (2008) on women, peace and security” [„Rezolucija 1820 (2008) o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. S/RES/1820.
 32. CEDAW Komitet, napomena 20 iznad, stav 36.
 33. World Health Organization, “Violence against women in situations of armed conflict” [„Nasilje nad ženama u situacijama oružanog sukoba“], 1997, www.who.int/gender/violence/v7.pdf; UN Special Rapporteur on Violence against Women, “Integration of the human rights of women and the gender perspective” [„Integrisanje ljudskih prava žena i rodne perspektive“], 23. januar 2001. godine, UN Doc. E/CN.4/2001/73, stav 57. U kontekstu sukoba u Ukrajini, HRMMU je primetila povećanje nasilja u porodici. Videti, na primer: OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 16 August to 15 November 2015” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, od 16. avgusta do 15. novembra 2015.“], stav 100, www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/12thOHCHRreportUkraine.pdf; OHCHR, “Report on the human rights situation in Ukraine, 16 February to 15 May 2015” [„Izveštaj o stanju ljudskih prava u Ukrajini, od 16. februara do 15. maja 2015.“], stav 100, www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/10thOHCHRreportUkraine.pdf; OHCHR, “16 September 2014” [„16. septembar 2014.“], napomena 26 iznad, stavovi 147–149.

34. Za opšte informacije o međunarodnom humanitarnom pravu, videti Dieter Fleck (ed.), *The Handbook of International Humanitarian Law [Priručnik o međunarodnom humanitarnom pravu]*, 3rd edn (Oxford: Oxford University Press); Yoram Dinstein, *The Conduct of Hostilities under the Law of International Armed Conflict [Sprovođenje neprijateljskih dejstava na osnovu prava o međunarodnim oružanim sukobima]* (Cambridge: Cambridge University Press, 2010); Andrew Clapham and Paola Gaeta (eds), *The Oxford Handbook of International Law in Armed Conflict [Oksfordski priručnik o međunarodnom pravu u oružanim sukobima]* (Oxford: Oxford University Press, 2014); ICRC, *ICRC Handbook on Rules Governing Military Operations [Priručnik MKCK o pravilima koja uređuju vojne operacije]* (Geneva: ICRC, 2014). Za pravo koje se primenjuje u mirovnim operacijama, videti Terry D. Gill and Dieter Fleck, *The Handbook of the International Law of Military Operations [Priručnik o međunarodnom pravu vojnih operacija]* (Oxford: Oxford University Press, 2011), str. 81–162.
35. Videti ICJ, “Legal consequences of the construction of a wall in the Occupied Territories (advisory opinion)” [„Pravne posledice izgradnje zida na okupiranim teritorijama (savetodavno mišljenje)“], ICJ Reports, 2004, stav 106. Dodatno videti Derek Jinks, “International human rights law in time of armed conflict” [„Međunarodno pravo ljudskih prava tokom oružanog sukoba“], in Clapham and Gaeta, *ibid.*, str. 656–674.
36. Videti zajednički član 1 u ŽKI, ŽKII, ŽKIII i ŽKIV, *ibid.*, napomena 6 iznad. Videti takođe DPI, napomena 6 iznad, član 1(1); DP II, napomena 6 iznad, član 1(1). Takođe videti ICRC, “Database of customary international humanitarian law” [„Baza podataka o običajnom međunarodnom humanitarnom pravu“], pravilo 139, www.icrc.org/customary-international-humanitarian-law/eng/docs/v1_rul_rule139. Za zahteve na osnovu međunarodnog humanitarnog prava tokom mira, videti, na primer, ŽKI, napomena 6 iznad, članovi 45 i 47–49; ŽKII, napomena 6 iznad, članovi 46 i 48–50; ŽKIII, napomena 6 iznad, članovi 127–129; ŽKIV, napomena 6 iznad, članovi 144–146; DPI napomena 6 iznad, članovi 80 i 83–85.
37. Videti, na primer, nacionalne prakse koje se odnose na pravilo 142 iz baze podataka MKCK, *ibid.*, o osiguravanju edukacije o međunarodnom humanitarnom pravu u oružanim snagama.
38. ICRC, “Gender perspectives on international humanitarian law: Report summary of international expert meeting held 4–5 October 2007 in Stockholm, Sweden” [„Rodna perspektiva o međunarodnom humanitarnom pravu: rezime izveštaja sa međunarodnog ekspertskeg sastanka održanog 4. i 5. oktobra 2007. godine u Stokholmu u Švedskoj“], 2007, str. 5, www.icrc.org/eng/assets/files/other/internationalhumanitarianlaw_and_gender.pdf.
39. ŽKIV, napomena 6 iznad, član 2.
40. Videti zajednički član 3 u ŽKI, ŽKII, ŽKIII i ŽKIV, napomena 6 iznad; DP II, napomena 6 iznad, član 1. Dodatno videti ICTY, *Prosecutor v. Tadić [Tužilac protiv Tadića]*, IT-94-1, Appeals Chamber, “Decision on the defence motion for interlocutory appeal on jurisdiction” [„Odluka po zahtevu odbrane za interlokutornu žalbu na nadležnost“], 2. oktobar 1995. godine, stav 7, koja se oslanja na predmete pred Međunarodnim krivičnim sudom (MKS), na primer *Prosecutor v. Jean-Pierre Bemba Gombo, Decision Pursuant to Article 61(7)(a) and (b) of the Rome Statute on the Charges of the Prosecutor against Jean-Pierre Bemba Gombo [Tužilac protiv Jean-Pierre Bemba Gombo, Odluka na osnovu člana 61(7)(a) i (b) Rimskog statuta o optužbama tužioca protiv Jean-Pierre Bemba Gombo]*, Pre-Trial Chamber II, ICC-01/05-01/08, 15. jun 2009. godine, stav 229.
41. Videti zajednički član 2 u ŽKI, ŽKII, ŽKIII i ŽKIV, napomena 6 iznad; DP I, napomena 6 iznad, član 1(3)–(4).
42. Videti: Haška konvencija (IV) o zakonima i običajima rata na kopnu; i Prilog: Pravilnik o zakonima i običajima rata na kopnu, Hag, 18. oktobar 1907. godine, 36 Stat. 2277, 1 Bevans 631, 205 Consolidated Treaty Series 277, 3 Martens Nouveau Recueil (Ser. 3) 461, članovi 42–43; US Tribunal at Nuremberg, “Hostages trial” [„Sudjenje za uzimanje taoca“], in *Law Reports of Trial of War Criminals*, Vol. III (London: UN War Crimes Commission, 1949), str. 55; ICTY, *Prosecutor v. Mladen Naletilic aka “Tuta”, Vinko Martinovic aka “Stela [Tužilac protiv Mladena Tute Naletilića i Vinka Štele Martinovića]*, IT-98-34-T, Trial Chamber Judgment, 31. mart 2003. godine, stavovi 210–223. Dodatno videti Eyal Benvenisti, *The International Law of Occupation [Međunarodno pravo okupacije]*, 2nd edn (Oxford: Oxford University Press, 2012), str. 51.
43. ŽKIII, napomena 6 iznad, član 16; ŽKIV, napomena 6 iznad, član 13; DPI, napomena 6 iznad, članovi 9(1), 69(1), 70(1) i 75(1); DP II, napomena 6 iznad, članovi 2(1), 4(1) i 18(2). Dodatno videti H. Durham and K. O’Byrne, “The dialogue of difference: Gender perspectives on international humanitarian law” [„Dijalog različitosti: rodna perspektiva o međunarodnom humanitarnom pravu“], *International Review of the Red Cross*, Vol. 92, No. 877 (2010), str. 31–52.
44. ICRC, napomena 38 iznad, str. 5.
45. Na primer, ŽKIV, napomena 6 iznad, članovi 14, 27, 38(5), 50, 97, 124 i 132; DPI, napomena 6 iznad, član 75; DP II, napomena 6 iznad, član 5(2)(a). Postoje kritike da su mnoge odredbe Ženevskih konvencija koje se bave potrebama za zaštitom žena zasnovane na primarnim rodnim pretpostavkama koje se odnose na zastarele ideje porodične časti i rodnih stereotipa o ulogama žena u porodici. Videti, na primer, ŽKIV, član 27(2) u kome se navodi da će

- žene posebno biti zaštićene od svakog napada na njihovu čast, a naročito od silovanja, prinuđavanja na prostituciju i svakog neprimerenog napada. To je donekle razrađeno u dopunskim protokolima. Videti, na primer, formulaciju u DPI, član 76(1) i uporediti sa formulacijom u ŽKIV, član 27(2).
46. ŽKI, napomena 6 iznad, član 12; ŽKII, napomena 6 iznad, član 12. Takođe videti ŽKIII, napomena 6 iznad, član 14, u kome se navodi obaveza da se prema ratnim zarobljenicama mora postupati sa svim obzirima koji se duguju njihovom polu; one takođe u svakom slučaju moraju uživati isto tako povoljno postupanje koje se priznaje muškarcima. Kod izvršenja kazni za ratne zarobljenike/zarobljenice nakon disciplinskih ili sudskih mera, ŽKIII, član 88(3) kaže da se ratne zarobljenice ne mogu kažnjavati strožim kaznama niti se s njima, dok izdržavaju kaznu, sme postupati strože nego sa muškarcima koji pripadaju oružanim snagama sile koja drži ratne zarobljenike/zarobljenice, a koji su kažnjeni za slično delo. Takođe se pruža posebna zaštita od izvršenja smrtne kazne za osobe mlađe od 18 godina u vreme krivičnog dela, trudnice i majke male dece prema DPI, napomena 6 iznad, članovi 75(5) i 77(5), i DPIL, napomena 6 iznad, članovi 6(4).
 47. U vezi sa porodicama, videti takođe DPI, napomena 6 iznad, članovi 32, 74 i 75(5).
 48. ŽKIII, napomena 6 iznad, članovi 25, 97 i 108; ŽKIV, napomena 6 iznad, članovi 76, 85 i 124. U članu 82 ŽKIV takođe se navodi da će internirani članovi iste porodice, a naročito roditelji i deca, biti okupljeni u istom mestu interniranja tokom celog njegovog trajanja, izuzev slučajeva gde bi potrebe rada, zdravstveni razlozi ili primena kaznenih i disciplinskih sankcija predviđenih u glavi IX Ženevskih konvencija nametali potrebu privremenog odvajanja.
 49. Videti, na primer, European Court of Human Rights, *Valasinas v. Lithuania [Valasinas protiv Litvanije]*, Application No. 44558/98, Judgment, 24. jul 2001. godine, stav 117. O uslovima u pritvoru, dodatno videti United Nations, "Standard minimum rules for the treatment of prisoners (Mandela Rules)" ["Standardna minimalna pravila za postupanje sa zatvorenicima (Mandelina pravila)"], 29. septembar 2015. godine, UN Doc. A/C.3/70/L.3.
 50. Videti takođe ŽKIV, napomena 6 iznad, članovi 17–18, 20–21, 23–24, 50, 89, 91, 94 i 132.
 51. Videti, na primer, *ibid.*, članovi 20 (ranjeni i bolesni, bolničko osoblje) i 21 (ranjeni i bolesni, kopneni i pomorski transport).
 52. *Ibid.*, članovi 50 (deca), 76 (postupanje prema zatvorenicima), 85 (smeštaj, higijena), 97 (stvari od vrednosti i predmeti lične upotrebe) i 124 (mesta izdržavanja kazni); DPI, napomena 6 iznad, članovi 75 (osnovne garancije) i 75(5) i 76 (zaštita žena).
 53. Haški propisi iz 1907. godine, napomena 42 iznad, član 46.
 54. Takve zabrane datiraju još od Liberovog kodeksa iz 1863. godine, član 44. Videti takođe ŽKIV, napomena 6 iznad, član 27; DPI, napomena 6 iznad, član 76.
 55. DPI, napomena 6 iznad, član 51(3); DPIL, napomena 6 iznad, član 13(3); MKCK, napomena 36 iznad, pravila 1 i 6.
 56. UN Human Rights Council, "Report of the Independent International Commission of Inquiry on the Syrian Arab Republic" ["Izveštaj Nezavisne međunarodne istražne komisije UN za Sirijsku Arapsku Republiku"], 13. avgust 2015. godine, UN Doc. A/HRC/30/48, stav 66.
 57. Konvencija API, napomena 6 iznad, član 57(1) (b). Dodatno videti MKCK, napomena 36 iznad, pravilo 15. Za mere predostrožnosti, videti DPI, član 57(1). U vezi sa nemeđunarodnim oružanim sukobima, videti DPIL, napomena 6 iznad, u kojem se poziva na princip humanosti u preambuli i članu 13(1) o opštoj zaštiti od napada; Protokol o ograničenjima upotrebe mina, mina iznenađenja i drugih naprava, u izmenjenoj i dopunjenoj verziji od 3. maja 1996. godine, prilog uz Konvenciju o zabrani ili ograničavanju upotrebe određenih vrsta konvencionalnog oružja za koja se može smatrati da imaju prekomerne traumatske efekte ili da deluju bez razlike u pogledu ciljeva, Doc. CCW/CONF.I/16 (Part I), 2048 UNTS 93, članovi 3(8) (c) i 3(10); Drugi protokol uz Hašku konvenciju iz 1954. godine o zaštiti kulturnih dobara u slučaju oružanog sukoba, 26. mart 1999. godine, 38 ILM 769, član 7. O proporcionalnosti, videti DPI, članovi 51(5)(b) i 57(2)(a)(iii); MKCK, napomena 36 iznad, pravilo 14.
 58. MSP, napomena 35 iznad, stav 106. Videti takođe United Nations, "General Assembly Resolution 2444 (1968) on respect for human rights in armed conflict" ["Rezolucija Generalne skupštine 2444 (1968) o poštovanju ljudskih prava u oružanom sukobu"], 19. decembar 1968. godine, UN Doc. A/RES/2444 (1968); CEDAW Komitet, napomena 20 iznad, stavovi 19–24.
 59. ICJ, *ibid.* Videti takođe European Court of Human Rights, *Al-Jedda v. United Kingdom [Al-Jedda protiv Ujedinjenog Kraljevstva]*, Application No. 27021/08, Grand Chamber Judgment, 7. jul 2011. godine; *Al-Skeini and Others v. United Kingdom [Al-Skeini i drugi protiv Ujedinjenog Kraljevstva]*, Application No. 55721/07, Grand Chamber Judgment, 7. jul 2011. godine; *Al-Saadoon and Mufdhi v. United Kingdom [Al-Saadoon i Mufdhi protiv Ujedinjenog Kraljevstva]*, Application No. 6149/08, Judgment, 2. mart 2010. godine; *Hassan v. United Kingdom [Hassan protiv Ujedinjenog Kraljevstva]*, Application No. 29750/09, Grand Chamber Judgment, 16. septembar 2014. godine;

- Jaloud v. The Netherlands [Jaloud protiv Holandije]*, Application No. 47708/08, Grand Chamber Judgment, 20. novembar 2014. godine; *Loizidou v. Turkey [Loizidou protiv Turske]*, Application No. 15318/89, Judgment, 18. decembar 1996. godine; *Cyprus v. Turkey [Kipar protiv Turske]*, Application No. 25781/94, Grand Chamber Judgment, 12. maj 2014. godine.
60. Za opšte informacije o međunarodnom krivičnom pravu, videti Antonio Cassese, *Cassese's International Criminal Law [Casseseovo međunarodno krivično pravo]*, 3rd edn (Oxford: Oxford University Press, 2013); M. Cherif Bassiouni, *Introduction to International Criminal Law [Uvod u međunarodno krivično pravo]*, 2nd edn (Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2013); William A. Schabas, Yvonne McDermott and Niamh Hayes (eds), *The Ashgate Research Companion to International Criminal Law: Critical Perspectives [Ashgate-ov priručnik za istraživanje međunarodnog krivičnog prava: ključne perspektive]* (Farnham: Ashgate, 2013).
61. Zajednički član 2 u ŽKI, ŽKII, ŽKIII i ŽKIV, napomena 6 iznad; Konvencija o sprečavanju i kažnjavanju zločina genocida, usvojena 9. decembra 1948. godine, stupila na snagu 12. januara 1951. godine, 78 UNTS 277, član 1; Rimski statut Međunarodnog krivičnog suda, UN Doc. A/CONF.183/9 (1998), ILM 1002 (1998), 2187 UNTS 90, član 1; UN Human Rights Committee, "General comment No. 6: Right to life" ["Opšti komentar br. 6: pravo na život"], in "Compilation of general comments and general recommendations adopted by human rights treaty bodies", UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 (1994), str. 6, stav 2; MKCK, napomena 36 iznad, pravila 151–153 i 157–158.
62. Videti takođe Bazu podataka MKCK o nacionalnoj primeni u vezi sa krivičnom represijom, https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/vwLawsByCountry.xsp?xp_topicSelected=GVAL-992BU6.
63. Videti Helen Durham and Vincent Bernard, "Sexual violence in armed conflict: From breaking the silence to breaking the cycle" ["Seksualno nasilje i oružani sukobi: od prekidanja tišine do prekidanja kruga"], *International Review of the Red Cross*, Vol. 96, No. 894 (2014), str. 427–434 na str. 429.
64. UN DPKO, "Review of sexual violence elements of the judgments of the International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia, the International Criminal Tribunal for Rwanda, and the Special Court for Sierra Leone in the light of Security Council Resolution 1820" ["Pregled elemenata seksualnog nasilja u presudama Međunarodnog krivičnog suda za bivšu Jugoslaviju, Međunarodnog krivičnog suda za Ruandu i Specijalnog suda za Sijera Leone u svetlu Rezolucije Saveta bezbednosti 1820"], United Nations, 2010, www.icty.org/x/file/Outreach/sv_files/DPKO_report_sexual_violence.pdf.
65. Videti Rimski statut, napomena 61 iznad, članovi 5–8 i 11–13.
66. Videti UN Security Council, "Resolution 1593 (2005) referring war in Darfur to the International Criminal Court" ["Rezolucija 1593 (2005) kojom se rat u Darfuru prosleđuje Međunarodnom krivičnom sudu"], 31. mart 2005. godine, UN Doc. S/RES/1593 (2005).
67. Videti Rimski statut, napomena 61 iznad, član 12(3). Videti, na primer, Deklaraciju Republike Obale Slonovače na osnovu ovog člana, od 18. aprila 2003. godine, <https://www.icc-cpi.int/NR/rdonlyres/CBE1F16B-5712-4452-87E7-4FDDE5DD70D9/279779/ICDE.pdf>; Dopis Republike Obale Slonovače upućen MKS u kome se potvrđuje prihvatanje nadležnosti MKS, od 14. decembra 2010. godine, <https://www.icc-cpi.int/NR/rdonlyres/498E8FEB-7A72-4005-A209-C14BA374804F/0/ReconCPI.pdf>.
68. Philippe Kirsch, "Introduction to the first edition" ["Uvod u prvo izdanje"], in Otto Triffterer (ed.), *Commentary on the Rome Statute of the International Criminal Court – Observers' Notes, Article by Article [Komentari o Rimskom statutu Međunarodnog krivičnog suda – beleške posmatrača, član po član]*, 2nd edn (Munich: C. H. Beck), str. XXXIX. Za analizu stvarne nadležnosti MKS, videti Antonio Cassese, Paolo Gaeta and John Jones (eds), *The Rome Statute of the International Criminal Court: A Commentary [Rimski statut Međunarodnog krivičnog suda: komentari]* (Oxford: Oxford University Press, 2002), Ch. 11, Section 3, str. 335–526.
69. Videti takođe Rimski statut, napomena 61 iznad, član 6(e) o genocidu prisilnim premeštanjem dece iz jedne grupe u drugu; član 7(h) o zločinu protiv čovečnosti proterivanja bilo koje grupe ili zajednice na političkoj, rasnoj, nacionalnoj, etničkoj, kulturnoj, verskoj, rodnoj osnovi i drugim osnovama, na način kako je to univerzalno prepoznato kao zabranjeno međunarodnim pravom; član 8(2)(b) (xxii) (međunarodni oružani sukob) i 8(2)(e)(vi) (nemeđunarodni oružani sukob) o ratnom zločinu silovanja, seksualnog ropstva, prisiljavanja na prostituciju, nasilne trudnoće, prisilnog sterilisanja ili bilo kojeg drugog oblika seksualnog zlostavljanja koji se definiše kao ozbiljno kršenje Ženevskih konvencija.
70. Ibid., član 7(1)(c) o zločinu protiv čovečnosti porobljavanja. Dodatno videti definiciju pojma porobljavanje u članu 7(2) i definiciju pojma rod u članu 7(3).
71. Videti ICC, "Elements of crime" ["Elementi zločina"], ICC-ASP/1/3, UN Doc. PCNICC/2000/1/Add.2 (2000). Imajte u vidu ovde da MKS definiše „silovanje“ kao „napad počinioca na telo osobe ponašanjem koje dovodi do penetracije, koliko god male, bilo kog dela tela žrtve ili počinioca polnim

- organom, ili analnog ili genitalnog otvora žrtve bilo kojim predmetom ili drugim delom tela“. MKS napominje da je namera da koncept „napada“ bude dovoljno širok da bude rodno neutralan.
72. UN Human Rights Council, napomena 56 iznad, stavovi 40–48.
 73. Ibid., stav 50.
 74. Ibid., stavovi 114–117.
 75. Videti, na primer, ICTY, *Prosecutor v. Kunarac et al. [Tužilac protiv Kunaraca i drugih]*, IT-96-23-T and IT-96-23/1-T, Trial Judgment, 22. februar 2001. godine, stavovi 766–774; ICTY, *Prosecutor v. Furundžija [Tužilac protiv Furundžije]*, IT-95-17/1-T, Trial Judgment, 10. decembar 1998. godine; ICTY, *Prosecutor v. Mucić et al. [Tužilac protiv Mucića i drugih]*, IT-96-21, Trial Judgment, 16. novembar 1998. godine, stavovi 1060–1066, and Trial Judgment, 9. oktobar 2001. godine; ICTY, *Prosecutor v. Tadić [Tužilac protiv Tadića]*, napomena 40 iznad, Trial Judgment, 7. maj 1997. godine, stavovi 206 i 237; ICTR, *Prosecutor v. Jean-Paul Akayesu [Tužilac protiv Jean-Paula Akayesua]*, ICTR-96-4, 2. septembar 1998. godine, stavovi 507–508. Videti takođe ICTR, *Gacumbitsi v. Prosecutor [Gacumbitsi protiv tužioca]*, ICTR-01-64-A, Appeal Judgment, 7. jul 2006. godine
 76. Durham and Bernard, napomena 63 iznad, str. 433.
 77. Videti takođe ICRC, “Prevention and criminal repression of rape and other forms of sexual violence during armed conflicts” [„Prevencija i krivična represija silovanja i drugih oblika seksualnog nasilja tokom oružanih sukoba“], 11. mart 2015. godine, <https://www.icrc.org/en/document/prevention-and-criminal-repression-rape-and-other-forms-sexual-violence-during-armed>.
 78. Videti takođe ICC Office of the Prosecutor, “Policy paper on sexual and gender-based crimes” [„Predlog politike o seksualnim i rodno zasnovanim zločinima“], jun 2014. godine, <https://www.icc-cpi.int/iccdocs/otp/OTP-Policy-Paper-on-Sexual-and-Gender-Based-Crimes--June-2014.pdf>.
 79. ICC, “Rules of procedure and evidence of the International Criminal Court” [„Poslovnik i dokazi Međunarodnog krivičnog suda“], ICC-ASP/1/3, str. 10; Corr. 1 (2002), UN Doc. PCNICC/2000/1/Add.1 (2000), pravilo 145. Imajte na umu da se aspekti uzeti u obzir pri utvrđivanju težine krivičnog dela ne mogu ponovo uzeti u obzir kao otežavajući faktori u odmeravanju kazne: *Prosecutor v. Thomas Lubanga Dyilo, Situation in the Democratic Republic of the Congo, Decision on Sentence pursuant to Article 76 of the Statute [Tužilac protiv Thomasa Lubanga Dyiloa, Situacija u Demokratskoj Republici Kongo, Odluka o kazni prema članu 76 Statuta]*, ICC-01/04-01/06, Trial Chamber 1, 10. jul 2012. godine, stav 35; *Prosecutor v. Germain Katanga, Situation in the Democratic Republic of the Congo, Décision relative à la peine (article 76 du Statut) [Tužilac protiv Germaina Katanga, Situacija u Demokratskoj Republici Kongo, Odluka o kazni prema članu 76 Statuta]*, ICC-01/04-01/07, Trial Chamber II, 23. maj 2014. godine, stavovi 34–35.
 80. UN Inter-Agency Task Force on Women, Peace and Security, “UN strategic results framework on women, peace and security: 2011–2020” [„Okvir strateških rezultata UN za žene, mir i bezbednost: 2011–2020“], United Nations, jul 2011. godine, www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/Strategic_Framework_2011-2020.pdf.
 81. UN Security Council, “Resolution 1325 (2000) on women, peace and security” [„Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti“], 31. oktobar 2000. godine, UN Doc. S/RES/1325 (2000).
 82. Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, napomena 2 iznad, stav 38. Videti dodatne primere: UN International Human Rights Instruments, “Integrating the gender perspective into the work of United Nations human rights treaty bodies: Report of the Secretary-General” [„Integrisanje rodne perspektive u rad ugovornih tela UN za ljudska prava: izveštaj generalnog sekretara“], 3. septembar 1998. godine, UN Doc. HRI/MC/1998/6; UN Economic and Social Council, “Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system” [„Integrisanje rodne perspektive u sve politike i programe u sistemu Ujedinjenih nacija“], 12. jun 1997. godine, UN Doc. E/1997/6. Dodatne rezolucije Ekonomsko-socijalnog saveta i izveštaji generalnog sekretara na ovu temu dostupni su na adresi www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UNWomen-GenderMainstreamingReportsAndResolutions-en%20pdf.pdf.
 83. Povelja Ujedinjenih nacija, 24. oktobar 1945. godine, 1 UNTS XVI, član 25.
 84. Potpuni pregled istorijata ovih dešavanja je dat u United Nations (2002), napomena 2 iznad, str. 1–12.
 85. Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, napomena 2 iznad, stav 133.
 86. Rezolucija SB UN 1325, napomena 81 iznad, preambula, stavovi 8–9.
 87. Ibid., stavovi 4–5. Stav 8 je dodatno pozvao sve aktere koji su uključeni u pregovore i sprovođenje mirovnih sporazuma da usvoje rodnu perspektivu.
 88. Ibid., preambula, stav 5 i operativni stavovi 1, 3 i 4.
 89. Rezolucija SB UN 1820, napomena 31 iznad. Dodatno videti Christine Chinkin, “Gender and armed conflict” [„Rod i oružani sukobi“], in Clapham and Gaeta, napomena 34 iznad, str. 675–699 na str. 691.

90. UN Security Council, "Resolution 1888 (2008) on women, peace and security" [„Rezolucija 1888 (2008) o ženama, miru i bezbednosti“], 30. septembar 2009. godine, UN Doc. S/RES/1888 (2008).
91. Rezolucija SB UN 1820, napomena 31 iznad, stav 4.
92. Ibid., stav 13.
93. UN Security Council, "Statement by the president of the Security Council" [„Izjava predsednika Saveta bezbednosti“], 31. oktobar 2002. godine, UN Doc. S/ PRST/2002/32, str. 2.
94. UN Women, *Preventing Conflict, Transforming Justice, Security the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325* [„Sprečavanje sukoba, transformisanje pravde, osiguravanje mira: globalna studija o sprovođenju Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija“] (Geneva: United Nations, 2015), str. 32.
95. Videti, na primer, UN Security Council, "Statement by the president of the Security Council" [„Izjava predsednika Saveta bezbednosti“], UN Doc. S/PRST/2004/40, 28. oktobar 2004. godine; "Statement by the president of the Security Council" [„Izjava predsednika Saveta bezbednosti“], UN Doc. S/PRST/2005/52, 27. oktobar 2005. godine; UN Security Council, "Resolution 1889 (2009) on women, peace and security" [„Rezolucija SB UN 1889 (2009) o ženama, miru i bezbednosti“], 5. oktobar 2009. godine, UN Doc. S/RES/1889 (2009), preambula, stav 5.
96. UN Security Council, "Resolution 2242 (2015) on women, peace and security" [„Rezolucija 2242 (2015) o ženama, miru i bezbednosti“], 13. oktobar 2015. godine, UN Doc. S/RES/2242 (2015).
97. CEDAW Komitet, napomena 20 iznad, stavovi 27–28.
98. Rezolucija SB UN 1889, napomena 95 iznad, stav 1.
99. Ibid., stavovi 4–11, 13, 15 i 19.
100. UN Security Council, "Resolution 1960 (2010) on women, peace and security" [„Rezolucija 1960 (2010) o ženama, miru i bezbednosti“], 16. decembar 2010. godine, UN Doc. S/RES/1960 (2010), stav 3.
101. Ibid., stav 8.
102. Videti UN Security Council, "Conflict-related sexual violence: Report of the Secretary-General" [„Seksualno nasilje povezano sa sukobima: Izveštaj generalnog sekretara“], 23. mart 2015. godine, UN Doc. S/2015/203; UN Security Council, "Conflict-related sexual violence: Report of the Secretary-General" [„Seksualno nasilje povezano sa sukobima: Izveštaj generalnog sekretara“], 23. mart 2014. godine, UN Doc. S/2014/181; UN General Assembly and Security Council, "Sexual violence in conflict: Report of the Secretary-General" [„Seksualno nasilje u sukobima: Izveštaj generalnog sekretara“], 14. mart 2013. godine, UN Doc. A/67/792-S/2013/149; UN Security Council, "Conflict-related sexual violence: Report of the Secretary-General" [„Seksualno nasilje povezano sa sukobima: Izveštaj generalnog sekretara“], 13. januar 2012. godine, UN Doc. A/66/657- S/2012/33.
103. UN Security Council, "Resolution 2106 (2013) on women, peace and security" [„Rezolucija 2106 (2013) o ženama, miru i bezbednosti“], 24. jun 2013. godine, UN Doc. S/RES/2106 (2013), stavovi 2 i 10.
104. Ibid., stavovi 8 i 14.
105. UN Security Council, "Report of the Secretary-General on women and peace and security" [„Izveštaj generalnog sekretara o ženama, miru i bezbednosti“], 2. septembar 2013. godine, UN Doc. 2/2013/525, www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/2013/525.
106. UN Security Council, "Resolution 2122 (2013) on women, peace and security" [„Rezolucija 2122 (2013) o ženama, miru i bezbednosti“], 18. oktobar 2013. godine, UN Doc. S/RES/2122 (2013), stavovi 1 i 7.
107. Ibid., stav 2.
108. Rezolucija SB UN 2242, napomena 96 iznad, stav 11.
109. Ibid., preambula, stav 3.
110. Ibid., stav 8
111. Ibid., stav 9.
112. Npr. Rezolucija SB UN 1888, napomena 90 iznad, stav 21; Rezolucija SB UN 2106, napomena 103 iznad, stav 15; Rezolucija SB UN 1960, napomena 100 iznad, stav 16; Rezolucija SB UN 1820, napomena 31 iznad, stav 7; UN Security Council, "Resolution 2086 (2013) on peacekeeping missions of the United Nations" [„Rezolucija 2086 (2013) o mirovnim misijama Ujedinjenih nacija“], 21. januar 2013. godine, UN Doc. S/RES/2086 (2013). Za istorijsku pozadinu politike nulte tolerancije UN videti Gabrielle Sim, *Sex in Peace Operations [Pol u mirovnim operacijama]* (Cambridge: Cambridge University Press, 2013), str. 8–11.
113. Videti npr. Rezoluciju SB UN 2242, napomena 96 iznad, preambula, stav 11.
114. Npr. Rezolucija SB UN 2100 (2012), koju je usvojio Savet bezbednosti na sastanku 25. aprila 2013. godine, UN Doc. S/RES/2100 (2012), stav 24. Videti takođe UN Security Council, "Resolution 2127 (2013) on the situation in the Central African Republic and creation of MISCA" [„Rezolucija 2127 (2013) o situaciji u Centralnoafričkoj Republici i osnivanju MISCA“], 5. decembar 2013. godine, UN Doc. S/RES/2127 (2013), preambula, stav 13.

115. CEDAW Komitet, napomena 20 iznad, stav 26. Videti takođe stavove 29–32 i 34–80.
116. UN Security Council, “Resolution 2100 (2013) on the situation in Mali” [„Rezolucija 2100 (2013) o situaciji u Maliju“], 25. april 2013. godine, UN Doc. S/ RES/2100 (2013), stavovi 15–16 i 25; UN Security Council “Resolution 2227 (2015) on the situation in Mali” [„Rezolucija 2227 (2015) o situaciji u Maliju“], 29. jul 2015. godine, UN Doc. S/ RES/2227 (2015), stavovi 14 i 23.
117. UN Security Council “Resolution 2149 (2014) on the situation in Central African Republic” [„Rezolucija 2149 (2014) o situaciji u Centralnoafričkoj Republici“], 10. april 2014. godine, UN Doc. S/ RES/2149 (2014), stav 30a(ii).
118. UN Security Council “Resolution 2240 (2015) on the maintenance of international peace and security” [„Rezolucija 2240 (2015) o održavanju međunarodnog mira i bezbednosti“], 9. oktobar 2015. godine, UN Doc. S/RES/2240 (2015), preambula i stav 13.
119. DPKO/DFS, “Policy on gender equality in UN peacekeeping operations” [„Politika o rodnoj ravnopravnosti u mirovnim operacijama UN“], United Nations, 26. jul 2010. godine, www.un.org/en/peacekeeping/documents/gender_directive_2010.pdf.
120. DPKO/DFS, “Gender forward looking strategy (2014–2018)” [„Rodna strategija za budućnost (za period od 2014. do 2018. godine)“], United Nations, 2014, www.un.org/en/peacekeeping/documents/DPKO-DFS-Gender-Strategy.pdf.
121. DPKO/DFS, “DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective into the work of the United Nations military in peacekeeping operations” [„Smernice DPKO/DFS: integrisanje rodne perspektive u rad vojske Ujedinjenih nacija u mirovnim operacijama“], United Nations, mart 2010. godine, www.un.org/en/peacekeeping/documents/dpko_dfs_gender_military_perspective.pdf.
122. Ibid.
123. UN Interim Force in Lebanon (UNIFIL), “Women, peace and identifying security: Piloting military gender guidelines in UNIFIL” [„Žene, mir i identifikovanje bezbednosti: pilotiranje vojnih rodni smernica u UNIFIL“], finalni izveštaj, Naqoura, jun 2014. godine, www.un.org/en/peacekeeping/documents/UNFIL_Pilot%20report_WEB%20flat.pdf.
124. NATO Committee on Gender Perspectives, “Handbook for delegates” [„Priručnik za delegate“], NATO, 2012, str. 2–4, www.nato.int/issues/women_nato/2012/HANDBOOK_2012.pdf.
125. NATO, “NATO/EAPC policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions” [„Politika NATO/EAPC za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbednosti i srodnih rezolucija“], 1. april 2014. godine, www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en.
126. NATO/EAPC, “Action plan for the implementation of the NATO/EAPC policy on women, peace and security” [„Akcioni plan NATO/EAPC za sprovođenje politike o ženama, miru i bezbednosti“], jun 2014. godine, www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2014_06/20140626_140626-wps-action-plan.pdf.
127. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 [Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1 (2012), www.nato.int/nato_static_f2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf.
128. Secretary General, “NATO education and training plan for gender in military operations” [„NATO Plan za obrazovanje i obuke za integrisanje rodne perspektive u vojne operacije“], North Atlantic Military Committee, 2014. Dokument dostupan na zahtevgenderadvisor@act.nato.int.
129. NATO, “Women, peace and security” [„Žene, mir i bezbednost“], 29. oktobar 2015. godine, www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm; NATO, “Comprehensive report on the NATO/ EAPC policy on the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions” [„Sveobuhvatni izveštaj o politici NATO/EAPC za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbednosti i srodnih rezolucija“], 20. novembar 2010. godine, www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_68578.htm.
130. NATO, “NATO Committee on Gender Perspectives” [„NATO Odbor za rodne perspektive“], 1. jul 2015. godine, www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm.
131. ACT Gender Advisor, “Gender education and training package for nations” [„Paket obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi za oružane snage“], 28. jul 2015. godine, www.act.nato.int/gender-training.
132. Ibid.
133. OSCE, “Gender action plan at 10” [„Akcioni plan za rodnu perspektivu posle 10 godina“], 9. jul 2015. godine, www.osce.org/secretariat/120920.
134. OSCE, “Action plan for the promotion of gender equality” [„Akcioni plan za promovisanje rodne ravnopravnosti“], Decision No. MC.DEC/14/04, 7. decembar 2004. godine, <https://www.osce.org/mc/23295?download=true>.
135. OSCE, “Factsheet: Gender equality” [„Informativni list: rodna ravnopravnost“], 18. novembar 2013. godine, www.osce.org/gender/41497. Za više informacija, videti Megan Bastick, *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces [Integrisanje rodne perspektive u interni nadzor u oružanim snagama]* (Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014); OSCE

- Gender Section, *Filling the Gaps: Gender in the Analysis, Policy and Strategy Development of the Conflict Prevention Centre [Popuniti praznine: rodna perspektiva u analizi, razvoju politika i strategija Centra za sprečavanje sukoba]* (Vienna: OSCE, 2006).
136. OSCE, "Gender equality in the military enhances security for all, say participants of joint OSCE Forum for Security Co-operation–Permanent Council meeting" [„Rodna ravnopravnost u vojsci povećava bezbednost svih, kažu učesnici i učesnice zajedničkog sastanka OEBS-ovog Foruma za bezbednosnu saradnju i Stalnog saveta“], 7. oktobar 2015. godine, www.osce.org/fsc/190691.
137. European Union, "Consolidated version of the Treaty on European Union" [„Prečišćena verzija Ugovora o Evropskoj uniji“], *Official Journal of the European Union*, 26. oktobar 2012. godine, EU Doc. C 326/01.
138. Lisabonski ugovor o izmenama i dopunama Ugovora o Evropskoj uniji i Ugovora o Evropskoj zajednici, 13. decembar 2007. godine, EU Doc. 2007/C 306/01, član 6.
139. Videti Paul Craig and Gráinne de Búrca, *EU Law: Text, Cases, and Materials [Pravo EU: tekst, predmeti i materijali]*, 5th edn (Oxford: Oxford University Press: 2011), str. 854–922.
140. Lisabonski ugovor, napomena 138 iznad, član 24.
141. Ibid., član 24(1). Nakon stupanja na snagu Lisabonskog ugovora 1. decembra 2009. godine, politika je nazvana Zajednička bezbednosna i odbrambena politika.
142. Ibid., član 21(2)(c).
143. European External Action Service, "About CSDP – The Berlin Plus Agreement" [„O ZBOP – Sporazum Berlin plus“], www.eeas.europa.eu/csdp/about-csdp/berlin/index_en.htm.
144. Federal Foreign Office of Germany, "Common Security and Defence Policy (CSDP)" [„Zajednička bezbednosna i odbrambena politika (ZBOP)“], www.auswaertiges-amt.de/EN/Europa/Aussenpolitik/GSVP/GSVP-Start_node.html.
145. European External Action Service, napomena 143 iznad.
146. Jochen Rehl and Galia Glume (eds), "Handbook on CSDP missions and operations: The Common Security and Defence Policy of the European Union" [„Priručnik za misije i operacije u okviru ZBOP: Zajednička bezbednosna i odbrambena politika Evropske unije“], Directorate for Security Policy, Federal Ministry of Defence and Sports of the Republic of Austria, 2015, http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/final_-_handbook_on_csdp_missions_and_operations.pdf.
147. Ibid.
148. European External Action Service, "EU statement: 15th anniversary and global review of UNSCR 1325" [„Izjava EU: 15. godišnjica i globalni pregled Rezolucije SB UN 1325“], 13. oktobar 2015. godine, http://eeas.europa.eu/statements-eeas/2015/151013_05_en.htm.
149. Johanna Kantola, *Gender and the European Union [Rod i Evropska unija]* (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010), str. 129.
150. European Parliament, "Resolution on participation of women in peaceful conflict resolution (2000/2025(INI))" [„Rezolucija o učešću žena u mirnom rešavanju sukoba (2000/2025(INI))“], Brussels, 30. novembar 2000. godine, www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2000-0541+0+DOC+XML+V0//EN.
151. Council of the European Union, "Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security" [„Sveobuhvatni pristup EU za sprovođenje Rezolucija Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325 i 1820 o ženama, miru i bezbednosti“], Brussels, 1. decembar 2008. godine, www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf.
152. Ibid., str. 12.
153. Council of the European Union, "Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by 1820 in the context of ESDP" [„Sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 podržane Rezolucijom 1820 u kontekstu EBOP“], Brussels, 3. decembar 2008. godine, eeas.europa.eu/archives/features/features-working-women/working-with-women/docs/03-implementation-esdp_en.pdf.
154. Ibid, str. 4.
155. Council of the European Union, "Implementation of UNSCR 1325 in the context of ESDP" [„Sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 u kontekstu EBOP“], Doc. 11932/2/05, 29. septembar 2005. godine, str. 4, data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11932-2005-REV-2/en/pdf.
156. Rehl and Glume, napomena 146 iznad.
157. Council of the European Union, "Implementation of UNSCR 1325 and 1820 in the context of training for the ESDP missions and operations – Recommendations on the way forward" [„Sprovođenje Rezolucija SB UN 1325 i 1820 u kontekstu obuke za misije i operacije EBOP – preporuke za budućnost“], Doc. 13899/09, Brussels, 30. septembar 2009. godine, <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2013899%202009%20INIT>.
158. African Union, "Gender policy" [„Rodna politika“], Addis Ababa, 2009, wgd.au.int/en/sites/default/files/Gender%20Policy%20-%20English.pdf.

159. African Union and UN Women, "Gender equality in the African Union" [„Rodna ravnopravnost u Afričkoj uniji“], *Walking the Talk Newsletter*, No. 3. april 2011. godine, www.au.int/en/sites/default/files/Walking_the_Talk_April_2011%5B1%5D.pdf.
160. African Union Peace and Security Department, "African Union launches five-year Gender Peace and Security Programme 2015–2020" [„Afrička unija pokreće petogodišnji Program za rod, mir i bezbednost za period od 2015. do 2020. godine“], saopštenje za medije, 2. jun 2014. godine, www.peaceau.org/en/article/african-union-launches-five-year-gender-peace-and-security-programme-2015-2020#sthash.hVHcvDyO.dpuf.
161. African Union Commission, "Policy framework on security sector reform" [„Politički okvir o reformi sektora bezbednosti“], 2013, www.peaceau.org/uploads/au-policy-framework-on-security-sector-reform-ae-ssr.pdf.
162. Institute for Security Studies, "The AU's SSR policy framework: Moving the gender debate forward" [„Politički okvir AU za reformu sektora bezbednosti: pokretanje rasprave o rodnoj perspektivi“], maj 2013. godine, www.issafrica.org/iss-today/the-aus-ssr-policy-framework-moving-the-gender-debate-forward.
163. African Union Peace and Security Department, "AUC special envoy on women, peace and security convenes a consultative meeting to review the implementation of UNSCR 1325 by member states and RECs" [„Specijalna izaslanica Komisije AU za žene, mir i bezbednost saziva konsultativni sastanak radi pregleda sprovođenja Rezolucije SB UN 1325 od strane država članica i REZ“], saopštenje za medije, 15. decembar 2015. godine, www.peaceau.org/en/article/auc-special-envoy-on-women-peace-and-security-convenes-a-consultative-meeting-to-review-the-implementation-of-unscr-1325-by-member-states-and-regional-economic-communities#sthash.55Lb5l32.dpuf.
164. Organization of American States, "Who we are" [„Ko smo mi“], 2016, www.oas.org/en/about/who_we_are.asp.
165. Organization of American States, "Specialized organizations" [„Specijalizovane organizacije“], 2016, www.oas.org/en/about/specialized_organizations.asp.
166. Pacific Regional Working Group on Women, Peace and Security, "Pacific Regional Action Plan, Women Peace and Security 2012–2015" [„Pacifički regionalni akcioni plan, Žene, mir i bezbednost, za period od 2012. do 2015. godine“], 2013, www.peacewomen.org/assets/file/pacific_region_regional_action_plan_2012-2015.pdf.
167. Sara E. Davies, Kimberly Nackers and Sarah Teitt, "Women, peace and security as an ASEAN priority" [„Žene, mir i bezbednost kao prioritet za ASEAN“], *Australian Journal of International Affairs*, Vol. 68, No. 3 (2014).
168. Tamara Nair, "Women, peace and security in ASEAN: Need for distinct action plan" [„Žene, mir i bezbednost u ASEAN: potreba za posebnim akcionim planom“], 23. decembar 2015. godine, reliefweb.int/report/world/women-peace-and-security-asean-need-distinct-action-plan.

Obrazovanje i obuka o rodnoj perspektivi u vojsci

Martina Lindberg (Univerzitet za odbranu Kraljevine Švedske) i Yvette Foliant (Ministarstvo odbrane, Holandija)¹

SADRŽAJ

1. Uvod	3.2 Sadržaj obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi za vojsku
2. Pregled obrazovanja i obuke u organizacijama	3.3 Integrisanje rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku u praksi
2.1 Evropska unija	3.4 Primeri integrisanja rodne perspektive u scenarijima
2.2 NATO	
2.3 Ujedinjene nacije	4. Izazovi u integrisanju rodne perspektive u obuku i obrazovanje
3. Obrazovanje i obuka o rodnoj perspektivi u praksi	5. Zaključak
3.1 Relevantnost rodne perspektive na strateškom, operativnom i taktičkom nivou	6. Anotirana bibliografija

1. Uvod

U ovom poglavlju se opisuje šta obuka o rodnoj perspektivi u vojsci može da obuhvata za komandujuće i drugo osoblje i ostale zaposlene koji rade na strateškom, operativnom i taktičkom nivou. Takođe se opisuju izazovi i dati su primeri dobre prakse (videti Okvir 3.1). Poglavlje se oslanja na iskustava primene rodne perspektive u NATO obrazovanju i obuci u kombinaciji sa lekcijama drugih, uglavnom evropskih aktera.

Cilj ovog poglavlja je da pruži opšti pregled obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi u Organizaciji Severoatlantskog sporazuma (NATO), Evropskoj uniji (EU) i Ujedinjenim nacijama (UN). Sekundarni cilj je da se pokaže šta podučavati i kako organizovati nastavu o rodnoj perspektivi i agendi za žene, mir i bezbednost (ŽMB)² za komandujuće kadrove, posebne kadrove koji se bave rodnom perspektivom i drugo osoblje koje radi na strateškom, operativnom i taktičkom nivou, i na kraju, da se predstavljaju primeri najbolje prakse i izazovi na svim nivoima.

2. Pregled opšte obuke i obrazovanja, preduputne obuke i obrazovanja i obuke i obrazovanja na terenu u regionalnim i međunarodnim organizacijama

2.1 Evropska unija

EU ima Zajedničku bezbednosnu i odrambenu politiku (ZBOP), koju predvodi visoka predstavica EU za spoljnu politiku i bezbednost / potpredsednica Evropske komisije. Kako bi ZBOP dobila mehanizam za obuku i obrazovanje, osnovan je Evropski koledž za odbranu i bezbednost (ESDC) 2005. godine kao mreža postojećih obrazovnih institucija koja nudi kurseve za zaposlene u javnom sektoru, diplomatiji, policiji i odrambenom sektoru. Učešće država članica EU je na dobrovoljnoj bazi, ali svaku državu članicu u mreži predstavlja najmanje jedna institucija.³ Politika obuka u ZBOP zasniva se na principu integrisanja ljudskih prava i rodne perspektive kao dela evropske bezbednosne kulture. EU takođe podržava obuke koji sprovode države članice, između ostalog kroz razvoj modula za obuku i elemenata obuke u skladu sa minimalnim standardima. Takvi moduli i standardi postoje, na primer, u oblastima ljudskih prava, rodne perspektive i dečije zaštite.⁴

Što se tiče obuke o agendi ŽMB i rodnoj perspektivi, sama EU ne sprovodi preduputnu obuku za vojno i civilno osoblje, jer je obaveza zemlje koja upućuje oružane snage da obezbedi obuku za rodnu osvešćenost. Znanje i kompetencije se stoga veoma razlikuju među zemljama, ali vredi napomenuti da je veliki deo osoblja prošao obuku o agendi ŽMB i rodnoj perspektivi u svojim zemljama ili tokom prethodne UN ili NATO preduputne obuke. (Imajte na umu da su sve države članice EU takođe članice ili NATO ili Partnerstva za mir.) Kada se osoblje pošalje na teren, više ne dobija dodatne obuke. Evropski koledž za odbranu i bezbednost ima jedan poseban kurs o rodnoj perspektivi pod nazivom „Sveobuhvatni pristup rodnoj perspektivi u operacijama“, koji na svakih šest meseci naizmenično organizuju Španija i Holandija.⁵ Moduli o rodnoj perspektivi su integrisani i u druge kurseve, kao što su:

- Osnovna obuka ZPOB za glavno i pomoćno osoblje u operativnim štabovima / štabovima snaga u EU (na operativno-taktičkom nivou);
- Uvodni kurs ZPOB za mlado i novopridošlo diplomatsko osoblje ili predstavnike/predstavnice država članica koji počinju da rade u oblasti ZBOP EU;
- Napredni kurs ZBOP za više zvaničnike/zvaničnice i visoko rukovodstvo za buduće komandujuće osoblje u misijama/operacijama ili šefove/šefice misija.

Postoji i kurs naprednog distribuiranog učenja dostupan preko interneta putem Evropske inicijative za nove obuke za civilno upravljanje krizama, ali on je primarno namenjen civilnom osoblju raspoređenom u međunarodnim misijama za upravljanje krizama.⁶

Na kraju, u „Okvirnom procesu za upravljanje zahtevima ZBOP za vojnu obuku“, koji je predstavljen Vojnom odboru EU krajem 2014. godine, rodna perspektiva je predložena kao jedna od disciplina koja bi trebalo da bude u zahtevima ZBOP za obuku.⁷ To bi u bliskoj budućnosti moglo dovesti do promene politike koja bi stavila veći naglasak na rodnu perspektivu u vojnoj obuci u EU.

2.2 NATO

Osnovna svrha NATO je zaštita slobode i bezbednosti svojih članica političkim i vojnim sredstvima.⁸

NATO aktivno radi na agendi ŽMB od 2004. godine. NATO saveznici su odgovorili na Rezoluciju Saveta bezbednosti UN 1325⁹ usvajanjem svoje prve politike 2007. godine, koja je potom revidirana na svake dve godine. Ažurirana sveobuhvatna politika je usvojena u aprilu 2014. godine.¹⁰ Na Lisabonskom samitu 2010. godine, NATO je usvojio akcioni plan za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 i srodnih rezolucija u operacijama i misijama koje predvodi

NATO; akcioni plan je ažuriran i proširen u junu 2014. godine kako bi bio u skladu sa novijom politikom o ŽMB.¹¹ Pored toga, od 2012. godine postoji specijalna predstavница generalnog sekretara NATO za ŽMB u sedištu NATO. Uloga specijalne predstavnice je promovisanje agende ŽMB na svim nivoima u politikama i aktivnostima NATO, između ostalog kroz jačanje i promovisanje sprovođenja Rezolucije SB UN 1325 i srodnih rezolucija.¹²

Na NATO samitima 2010. i 2012. godine, šefovi i šefice država i vlada su usvojili izveštaje o napretku, uključujući one o tekućim naporima na integrisanju rodne perspektive u aktivnosti NATO. U tu svrhu, Strateška komanda za operacije i transformaciju je napravila NATO Plan za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama.¹³ Cilj plana je da se opiše i prikaže prilagodljiv i fleksibilan NATO sistem za obrazovanje i obuku o rodnoj perspektivi u vojsci. Ovaj sistem nastoji da standardizuje i uskladi aktivnosti obrazovanja i obuke na svim nivoima vojnih struktura NATO i olakša saradnju sa partnerima, uključujući razmenu informacija i mogućnosti za obuku. Željeni krajnji ishod NATO Plana za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama je uspostavljanje mehanizma za obuku sa ciljem da se osoblje obuči i obrazuje o rodnoj perspektivi u svim vojnim operacijama NATO kako bi se zaštitila ljudska prava, sigurnost i bezbednost muškaraca, žena, dečaka i devojčica.¹⁴

Nordijski centar za rod u vojnim operacijama (NCGM) je 2013. godine u Kungsgenu u Švedskoj imenovan za rukovodeći organ NATO za celokupno obrazovanje i obuku o rodnoj perspektivi. U tom kapacitetu, NCGM izrađuje i organizuje kurseve o rodnoj perspektivi u skladu sa operativnim zahtevima NATO i utvrđuje standarde obuke koje moraju poštovati svi kursevi rodnog programa NATO. Pored toga, njegovi kursevi za terenskog savetnika/savetnicu za rodnu perspektivu i za obuku osoba koje drže obuke, kao i seminar za ključne liderske osobe za rodnu perspektivu, akreditovani su kao „izabrani“ NATO kursevi i otvoreni su za učesnike i učesnice širom sveta.¹⁵

NATO Saveznička komanda za transformaciju takođe ima kurseve u vezi sa rodnom perspektivom na svojoj zajedničkoj platformi za napredno distribuirano učenje (videti poglavlje 9).¹⁶ Postoje i početni kursevi koji predstavljaju koncept rodne perspektive u vojsci i napredniji kursevi namenjeni savetnicima/savetnicama za rodnu perspektivu (koji se ponekad nazivaju i terenski savetnici/savetnice za rodnu perspektivu) i kontakt osobama za rodnu perspektivu. Iako su ovi kursevi dostupni celokupnom NATO osoblju i partnerima i mogu se pohađati na *ad hoc* osnovi, oni se takođe mogu koristiti i kao preduslov za nastavu u učinioci. Jedan od kurseva, „Unapređenje operativne delotvornosti putem integrisanja rodne perspektive“ je obavezan deo preduputne obuke u misiji NATO „Odlučna podrška“.

2.3 Ujedinjene nacije

Ujedinjene nacije rade na podršci pravima žena i rodnoj ravnopravnosti od osnivanja Odeljenja za položaj žena (kasnije je postalo Odsek za unapređenje položaja žena) 1946. godine.¹⁷ Intenzitet rada se pojačao tokom Dekade žena UN (1976-1985. godine), tokom koje je osnovan Međunarodni institut UN za istraživanje i obuku za unapređenje položaja žena (INSTRAW).¹⁸ INSTRAW se 2010. godine spojio sa drugim telima UN koja rade na rodnim pitanjima u telo pod nazivom UN Women.¹⁹ Ogromna važnost uloge žena i rodne perspektive u bezbednosnim pitanjima je naročito prepoznata od usvajanja Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbednosti 2000. godine, a sada osam misija UN ima savetodavno osoblje za rodnu perspektivu, a pet manjih misija ima kontakt osobe.²⁰ Agenda ŽMB je sada deo obavezne preduputne obuke koju su izradile Ujedinjene nacije. Obuka obrađuje koncept roda, ponašanje i disciplinu, seksualno nasilje u sukobima i zaštitu civila. Seksualno nasilje je obuhvaćeno u temi zaštite civila, dok rodna perspektiva ima i zasebnu komponentu. Ali iako je preduputna obuka obavezna, države koje upućuju oružane snage odlučuju koliko će vremena biti posvećeno svakom od elemenata koji se obrađuje – stoga se rodnoj perspektivi ne posveti uvek dovoljno vremena ili pažnje.²¹

3. Edukacija i obuka o rodnoj perspektivi u praksi

3.1 Relevantnost rodne perspektive na strateškom, operativnom i taktičkom nivou

Okvir 3.1 Različiti nivoi vojnog planiranja²²

Strateški nivo se može opisati kao „nivo na kome država ili grupa država utvrđuje nacionalne ili multinacionalne bezbednosne ciljeve i raspoređuje nacionalne resurse, uključujući vojne resurse, radi njihovog ostvarivanja“.

Operativni nivo se može opisati kao „nivo na kome se planiraju, vode i održavaju kampanje i veće operacije radi postizanja strateških ciljeva u zonama ili oblastima delovanja“.

Taktički nivo se može opisati kao „nivo na kome se aktivnosti, bitke i angažmani planiraju i izvršavaju kako bi se postigli vojni ciljevi dodeljeni taktičkim formacijama i jedinicama“.

U poglavlju 1 je istaknuto na koje je sve načine rodna perspektiva važna za celokupno vojno osoblje, bilo da ono radi na strateškom, operativnom ili taktičkom nivou (videti Okvir 3.1). Ključ za uspeh u sprovođenju je puno, aktivno i prioritarno učešće najvišeg rukovodstva u procesu sprovođenja. To je bio jedan od ishoda NATO pregleda sprovođenja Rezolucije SB UN 1325 u NATO operacijama i operacijama koje predvodi NATO.²³

Imajući to u vidu, rodna perspektiva mora, pre svega, biti integrisana u upravljački dokument na kojem se zasnivaju obrazovanje i obuka. Taj dokument može biti plan obrazovanja, plan kursa, kurikulum ili program kursa. U akademskim institucijama on se naziva plan obrazovanja operacionalizovan planom kursa ili kurikulumom kursa. Proces integrisanja rodne perspektive u kurikulum je detaljnije obrađen u poglavlju 4.

Ključna stvar za operativni uspeh je osigurati da celokupno vojno, a naročito komandujuće osoblje može da integriše rodnu perspektivu i primeni zahteve agende ŽMB na svim nivoima. Stoga ovaj zadatak ne bi trebalo tretirati drugačije u odnosu na ostale obaveze. (Na primer, komandujući kadrovi su zaduženi za poštovanje obaveza koje proističu iz humanitarnog prava; u vezi sa tom temom, komandujući kadrovi se mogu osloniti na savete specijalizovanog osoblja, poput vojnih pravnih savetnika/savetnica, ali treba podvući da komandujući kadrovi snose odgovornost.²⁴) Celokupno podređeno vojno osoblje je zaduženo za primenu rodne perspektive u svojim različitim oblastima rada u skladu sa naređenjima komandujućih kadrova. Iz tog razloga, potrebno je da celokupno osoblje prođe edukaciju o rodnoj perspektivi.

Za najbolje moguće rezultate, obuka o rodnoj perspektivi bi trebalo da bude uključena u osnovnu obuku, integrisana tokom celog obrazovanja, pružena što je ranije moguće, povezana sa sprovođenjem agende ŽMB i fokusirana na ono što je važno za svakodnevne zadatke učenika i učenicica. Ono što je prepoznato kao ključno za uspeh je to da rodnu perspektivu ne treba tretirati kao zasebno pitanje, već da treba istaći rodne dimenzije u postojećim temama kroz praksu *integriranja rodne perspektive*. U idealnoj situaciji, postojeće nastavno osoblje na tim kursevima (a ne eksperti i ekspertkinje za rodna pitanja) treba da bude obučeno za integrisanje rodne perspektive u svoje kurseve tako što će im se pružiti viši nivo znanja o rodnoj perspektivi i agendi ŽMB. To će ojačati njihovu sposobnost da integriše rodnu perspektivu kroz sve nastavne module. Zaseban modul o rodnoj perspektivi i ŽMB se može koristiti u obrazovanju za produblivanje znanja o toj temi (kao deo dužeg programa ili kursa) kada je unapređenje znanja o ŽMB i rodnoj perspektivi u fokusu obrazovanja, ali to ne bi trebalo smatrati glavnim rešenjem kada je reč o integrisanju rodne perspektive.

3.2 Sadržaj obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi za vojsku

Vojno obrazovanje o rodnoj perspektivi na svim nivoima, bilo da je organizovano kao zasebni kurs ili kao tema koja prožima druge teme, uvek bi trebalo da obuhvata nekoliko oblasti od interesa. To je zato što su vojske po svojoj prirodi složene i treba voditi računa da celokupno osoblje doprinese sveobuhvatnim ciljevima vojske koji se odnose na rodnu perspektivu na koherentan i delotvoran način.

1. oblast od interesa: Međunarodni i nacionalni okviri koji se odnose na žene, mir i bezbednost

Na osnovu Dvojne strateške komandne direktive 40-1, odredbe Rezolucije SB UN 1325 i drugih rezolucija o ŽMB važe u svim misijama koje predvodi NATO.²⁵ Mnoge druge zemlje su ih integrisale u svoja vojna angažovanja kroz, na primer, nacionalne akcione planove, a te odredbe takođe važe i za sve misije koje se sprovode pod mandatom UN (videti takođe poglavlje 2). Međunarodni i nacionalni okviri za ŽMB bi stoga trebalo da budu integrisani u obavezno obrazovanje osoblja na svim nivoima.

To bi obično uključivalo obrazovanje osoblja o njihovim dužnostima u pogledu sprovođenja tri stuba rezolucija o ŽMB: *prevencije sukoba*, *zaštite* ljudskih prava žena i devojčica (uključujući prava koja se odnose na seksualno i rodno zasnovano nasilje povezano sa sukobima) i *učešća* žena u donošenju odluka na svim nivoima. Vojne organizacije često odlučuju da Rezoluciju SB UN 1325 operacionalizuju kroz integrisanje rodne perspektive u svoje tumačenje mandata misije. U takvim slučajevima, strateški vojni dokumenti mogu osoblju dati detalje o vrstama aktivnosti koje treba preduzimati.²⁶

Kako vojno osoblje napreduje u organizaciji, tako će morati da se razvija i sadržaj njihovog obrazovanja o međunarodnim i nacionalnim okvirima. Na primer, osoblje koje radi na taktičkom nivou će morati da *zapamti* da ih ti instrumenti obavezuju i da *razume* šta oni znače. Osoblje koje radi na operativnom nivou će morati da zna da *primeni* te politike u svom operativnom planiranju uz podršku (terenskog) savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu. A osoblje koje radi na strateškom nivou će morati da bude sposobno da *kreira* bezbednosne ciljeve koji integrišu rodnu perspektivu u skladu sa relevantnim političkim i pravnim okvirima, ponovo uz podršku savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu ili drugog višeg savetodavnog osoblja čija je oblast stručnosti povezana sa rodnom perspektivom (videti diskusiju o Bloomovoj taksonomiji u poglavlju 7). Različiti ljudi mogu biti uključeni u ovaj proces. Komandujuće osoblje ima naročitu odgovornost da primeni i promoviše principe rodne ravnopravnosti u svojoj organizaciji, timu i radu. Sadržaj 1. oblasti od interesa je stoga relevantan za kurseve na mnogo različitih obrazovnih nivoa i predstavlja temu kojoj će se osoblje vraćati nekoliko puta tokom svog vojnog obrazovanja.

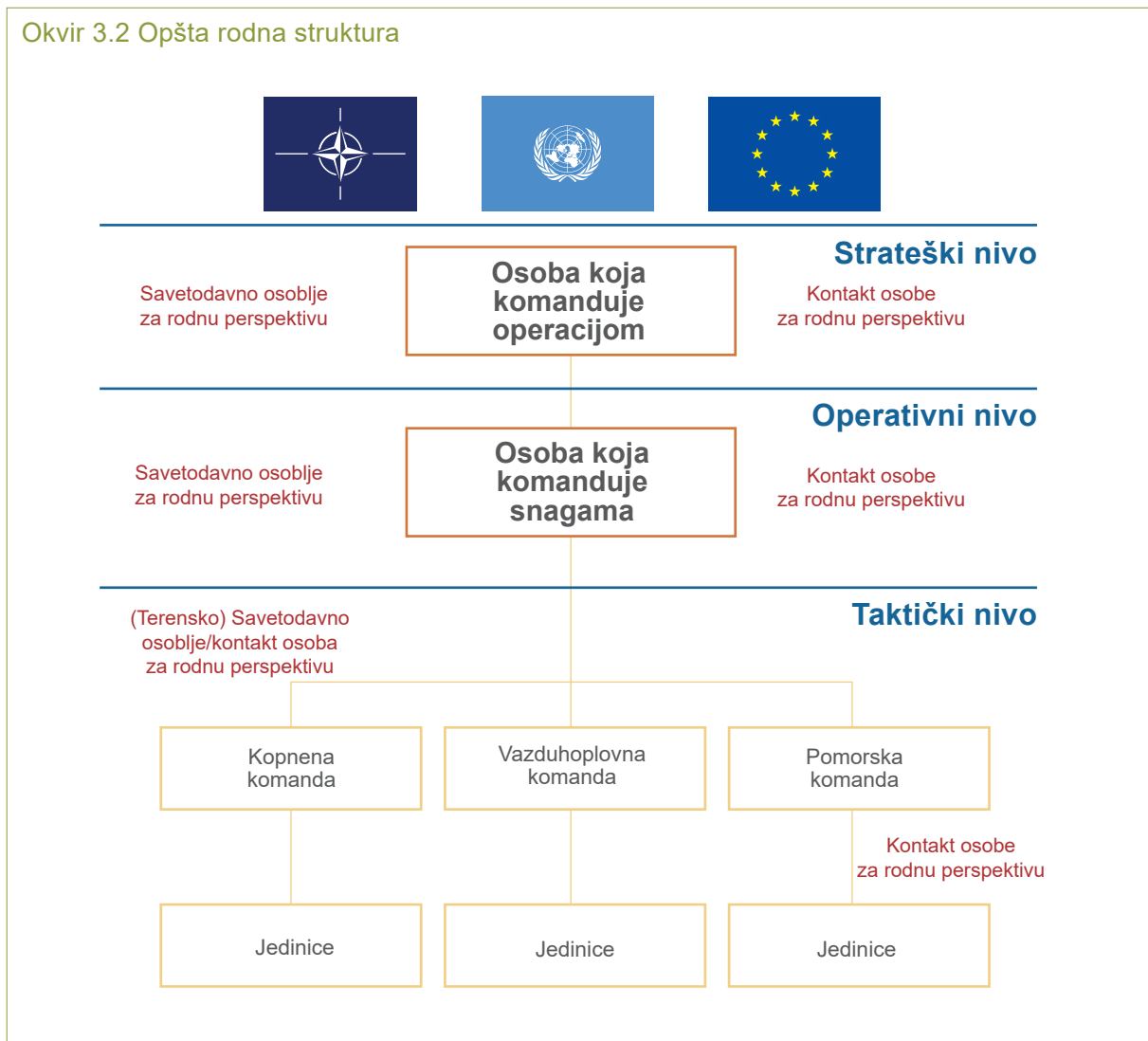
2. oblast od interesa: Rodna struktura

Postoje različite vrste rodni struktura u različitim zemljama i organizacijama, a ovde se diskusija fokusira na NATO. Jedan od načina na koji su mnoge vojne institucije ispunile svoje međunarodne i nacionalne obaveze koje se odnose na ŽMB je imenovanje posebnog osoblja sa savetovanje i pomoć u primeni rodne perspektive. Najčešće su to pozicije (terenskog) savetnika ili savetnice, odnosno kontakt osobe za rodnu perspektivu. Za uloge savetnika/savetnica i kontakt osoba za rodnu perspektivu potrebno je posebno obrazovanje koje zahteva da se izdvoje potrebno vreme i resursi. Međutim, važno je da celokupno vojno osoblje razume uloge i funkcije savetodavnog osoblja i kontakt osoba za rodnu perspektivu koje rade u njihovim jedinicama kako bi njihove usluge bile u potpunosti iskorišćene.

Uloga *savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu* je da pomogne komandujućem osoblju u primeni rodne perspektive u svakodnevnom radu. Savetodavno osoblje bi trebalo da bude u mogućnosti da utiče na sprovođenje mandata misije kroz integrisanje rodne perspektive u zadatke. Integrisanje rodne perspektive je prepoznato kao implementacioni alat u planiranju, izvršavanju i evaluaciji vojnih operacija. Potpada u zaduženja komandujućeg osoblja, a rodna komponenta (npr. savetodavno osoblje za rodnu perspektivu) mora imati pristup odgovarajućim forumima kako bi se postigao taj efekat. Prema izveštaju koji su sastavile Švedske oružane snage, podrška od strane rukovodstva misije je ključna kako bi se omogućio proces sprovođenja.²⁷ U izveštaju je naglašena

odgovornost komandujućeg osoblja na strateškom nivou za planiranje u skladu sa načelima zaštite, prevencije i učešća kroz primenu rodne perspektive i korišćenje rodne komponente.

Još jedna komponenta u rodnoj strukturi je *kontakt osoba za rodnu perspektivu*, koja obično ima dvostruku ulogu i zadužena je za sprovođene agende ŽMB i primenu rodne perspektive u konkretnom odseku štaba u kojem radi. Kontakt osobe obično dobijaju smernice od savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu u vezi sa primenom rodne perspektive u svom svakodnevnom radu. Idealno bi bilo da kontakt osobe postoje u svim odsecima, ali ako je potrebno da se odrede prioritete, iz iskustva je poznato da su odseci zaduženi za obaveštajne podatke, kratkoročno i dugoročno planiranje i civilno-vojnu saradnju najvažniji za postizanje promene. Okvir 3.2 prikazuje opšti model strukturiranja rodni funkcija među osobljem.



Okvir 3.3 Studija o uspešnom korišćenju savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu

Prema istraživanju koje je sproveo dr Robert Egnell,²⁸ ključ za uspešan proces sprovođenja je snažna podrška rukovodećih kadrova, čvrst organizacioni okvir za sprovođenje, posebno izdvojeni resursi i unapređenje statusa rada na rodnoj perspektivi i agendi ŽMB. To znači da bi rukovodstvo organizacije trebalo da ima odgovarajući stepen razumevanja toga zašto i kako su rodna perspektiva i agenda ŽMB relevantni za njih i njihovo osoblje. Istraživanje dr Egnella pokazuje da je naglasak na delotvornosti integrisanja rodne perspektive u vojne operacije ključan za uspeh. Ako se pokažu koristi od rada i sa ženama i sa muškarcima, osoblje može lakše razumeti zašto se integriše rodna perspektiva.

3. oblast od interesa: Rodna perspektiva u relevantnim istorijskim, pravnim i kulturološkim kontekstima

Razumevanje istorijskog, pravnog i kulturološkog konteksta u oblasti u kojoj radite, kao i osvešćenost o kulturološkim specifičnostima sopstvene institucije, predstavljaju ključ za uspešno integrisanje rodne perspektive i puno sprovođenje internih i eksternih aspekata rodne ravnopravnosti. Eksterni aspekti se mogu odnositi na to kako operacija na različite načine utiče na bezbednost muškaraca, žena, dečaka ili devojčica u određenoj oblasti, dok bi interni aspekti mogli da se odnose na rodnu ravnotežu unutar organizacije. Važno je razumeti kako će različite žene, muškarci, devojčice i dečaci iz civilnog stanovništva doživljavati različito muško i žensko osoblje u određenoj jedinici, kako bi se sprečile nepotrebne tenzije između te dve grupe, a takođe i kako bi se osiguralo da vojska u potpunosti iskoristi raznolika znanja zaposlenih.

To je dovelo do spoznaje da se rodna perspektiva u delovima vojne misije ponekad može lakše primeniti kada se tim sastoji od muškaraca i žena umesto samo od muškaraca. Ali trebalo bi podvući da podjednak broj muškaraca i žena, ili čak i samo prisustvo žena, ne znači automatski da se koristi rodno ravnopravni pristup. U nekim oblastima je lakše postići operativni uspeh kada se tim sastoji i od muškaraca i od žena. Naročito je u tradicionalnijim državama lakše da žene (vojnkinje) uspostave odnose sa lokalnim ženama. Još jedan primer razmatranja odnosa između internih i eksternih uloga jeste kada se nekim vojnicima dozvoljava puštanje brade u pokušaju da se uspostave bolji odnosi sa civilnim stanovništvom, kroz prilagođavanje lokalnim rodnom normama za muškarce.²⁹

Okvir 3.4 Žene kao aktivne učesnice

Često se pretpostavlja da su žene pasivne učesnice u nasilnim ekstremističkim organizacijama, ali istraživanja pokazuju da postoji mnogo slučajeva u kojima su žene igrale značajne uloge u brojnim grupama širom političkog i ideološkog spektra. Ženske snage su obavljale brojne aktivnosti, uključujući logističku podršku, regrutovanje, promovisanje ideologije, učestvovala su u borbama i samoubilačkim bombaškim napadima. Međutim, aktivnosti takozvane Islamske države iz 2014. i 2015. godine obeležila je do sada neviđena istaknutost regrutkinja u jednoj terorističkoj organizaciji. Često se pogrešno razume uloga koju žene igraju u tim nasilnim mrežama, zbog zablude u vezi sa radikalizacijom žena. Bolje razumevanje toga kako se terorističke organizacije oslanjaju na podršku žena može nam pomoći da razumemo procese donošenja odluka i unutrašnje funkcionisanje takvih organizacija.³⁰

Stoga je od ključnog značaja da obrazovanje naglasi koristi i važnost razumevanja rodni normi zemlje domaćina i podstakne vojno osoblje da razmotri kako ih druge osobe mogu doživljavati. Na primer, obrazovni ishodi na taktičkom nivou mogu uključivati ishod da učenici i učenice razumeju zašto je važna interakcija sa celom populacijom u društvu; zašto izveštavanje o rodno razvrstanim podacima daje širu sliku situacije; kako razgovor sa ženama može pomoći da se identifikuju različiti bezbednosni izazovi; i kako patroliranje u različitim oblastima može osigurati različite vrste bezbednosti. Obrazovanje na operativnom nivou se zatim može nadovezati na naučeno na taktičkom nivou i produbiti znanje i veštine vojnog osoblja kako bi osoblje integrisalo rodnu

perspektivu u naređenja data na taktičkom nivou, ali i kako bi shvatilo širu sliku agende ŽMB i svoju ulogu vojnih činilaca u njenom sprovođenju. Time će se osigurati da osoblje dobro razume presek rodne perspektive sa kulturnim praksama stanovništva u oblasti misije, a to se takođe može odraziti i unutar organizacije na organizacionu kulturu i rodne norme. Obrazovanje i obuke koje obrađuju ova pitanja moraju biti posebno prilagođeni svakoj ciljnoj publici. Na strateškom nivou, vojno osoblje treba da razume kako rodna perspektiva primenjena na terenu unapređuje bezbednosnu situaciju za sve žene, muškarce, dečake i devojčice u kontekstu šire vojne i političke strategije. Takođe je potrebno da izvrši evaluaciju toga da li rodne norme u sopstvenoj organizaciji mogu pomoći ili odmoći tim strateškim ciljevima i pokuša da shodno tome načini promene u svojoj instituciji. Na svakom od nivoa je potrebno razumeti kako sprovesti agendu ŽMB u datom kulturološkom kontekstu.

Okvir 3.5 Dobre prakse na strateškom vojnom nivou – Seminari Nordijskog centra za rod u vojnim operacijama za ključne liderske kadrove

Svake godine Nordijski centar za rod u vojnim operacijama organizuje dvodnevnu obuku za visoke oficirske i ključne liderske kadrove, osobe na položajima ambasadora i visoke civilne predstavnike i predstavnice kako bi stekli uvide u to kako primeniti rodnu perspektivu u vojnim operacijama i kako će ta perspektiva doprineti boljem ostvarivanju sveukupnih političkih vojnih strateških i operativnih ciljeva. Na seminaru se promovise sveobuhvatni pristup kao metod za uspostavljanje uspešne osnove za organizacioni razvoj koji može u potpunosti integrisati rodnu perspektivu u vojne operacije. Seminar sadrži predavanja priznatih predavača i predavačica koji dele svoja iskustva, najbolje prakse i izvučene pouke. Ta predavanja se dopunjuju panel diskusijama i okruglim stolovima na kojima učenici i učenice mogu podeliti svoja razmišljanja o tome kako integrisati rodnu perspektivu u sve aspekte planiranja, izvršavanja i evaluacije vojnih operacija.³¹

3.3 Integrisanje rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku u praksi

Od ključnog je značaja integrisati rodnu perspektivu u vojno obrazovanje i obuku. U ovom odeljku je dato nekoliko primera dobre prakse integrisanja rodne perspektive u postojeće okvire za obrazovanje i obuku.

Okvir 3.6 Dobra praksa – Program za oficirske kadrove, Univerzitet za odbranu Kraljevine Švedske

Učenici i učenice na Univerzitetu za odbranu Kraljevine Švedske imaju obrazovanje i obuku o rodnoj perspektivi i agendi ŽMB od prvog kursa koji se fokusira na operativnu delotvornost, koja je ilustrovana primerima iz međunarodnih operacija. Uči se zašto je važna interakcija sa ženama, muškarcima, dečacima i devojčicama i kako to pomaže u obezbeđivanju bezbednosti za celo društvo. To se kasnije u istom semestru testira kroz praktičnu vežbu na terenu. Tokom vežbe treba ostvariti interakciju i sa muškarcima i sa ženama kako bi se dobila potpuna slika i donele ispravne odluke. Vežba se snima i kasnije ocenjuje u formi seminara, na kojem učenici i učenice mogu izvući sopstvene zaključke i shvatiti praktične implikacije isključivanja delova stanovništva.

3.3.1 Integrisanje rodne perspektive u opštim obukama i obrazovanju

Uopšteno govoreći, mora se naglasiti da bi rodna perspektiva trebalo da bude uključena u postojeće module za obuku i ne treba je tretirati kao zasebnu temu. Stoga bi rodna perspektiva trebalo da bude tema koja se provlači kroz sve ostale teme na časovima i da bude integrisana kroz celokupno učenje. Na primer, rodna perspektiva bi trebalo da bude deo nastave o liderstvu, nabavkama, finansijama i budžetiranju, upravljanju ljudskim resursima i operativnom planiranju.

Okvir 3.7 Dobra praksa – NATO vežba „ARCADE FUSION“ 2013–2014

Pristup Savezničkog korpusa za brzo reagovanje (Allied Rapid Reaction Corps – ARRC) karakteriše brzi način razmišljanja, multinacionalni dizajn i inkluzivni (sveobuhvatni) pristup u operativnim funkcijama, od taktičkog do strateškog nivoa. Cilj poslednje vežbe u seriji vežbi ARRC („Puzi, hodaj, trči“) bio je da se postigne puna operativna sposobnost zajedničkog štaba operativnih grupa. Raspoređene su dve rodne komponente: jedna na operativnom nivou kao savetnik/savetnica za rodnu perspektivu u glavnom štabu (kao deo komandne grupe) i druga kao savetnik/savetnica za rodnu perspektivu u rukovodstvu vežbe (Kontrola vežbe, Civilna komponenta).

Položaj i lokacija dvoje savetnika/savetnica za rodnu perspektivu potiču iz Dvojne strateške komandne direktive 40-1 NATO, koja ima za cilj integrisanje Rezolucije SB UN 1325 i korišćenje rodne perspektive u komandnom lancu i operativnom planiranju NATO. Zadaci savetnika/savetnice za rodnu perspektivu u glavnom štabu su obuhvatali podršku u sprovođenju direktive i savetovanje osobe na čelu ARRC i osoblja, na osnovu inkluzivnog pristupa povezanog sa operativnim planiranjem, o pitanjima koja se tiču ljudskih prava i rodne perspektive. To je podrazumevalo učešće u planiranju operacija, nastavi i mentorisanju drugih članova i članica štaba i koordinaciju sa kontakt osobama u odsecima štaba, naročito u upravama G2 (operativni obaveštajni podaci), G3 (operativna uprava), G5 (planiranje) i G9 (civilno-vojna saradnja). Drugi zadaci su obuhvatali obrazovne inicijative za ceo štab, pripremu materijala za osobu na čelu ARRC za učešće na sastancima i konferencijama na temu ljudskih prava i rodne perspektive i medijsko izveštavanje.

Pozicija savetnika/savetnice za rodnu perspektivu u Kontroli vežbe je podrazumevala blisku saradnju sa Civilnom komponentom i drugim delovima Kontrole vežbe, naročito na taktičkom nivou, koje su predstavljala dva odeljenja iz G1 (ljudski resursi) i G9 (civilno-vojna saradnja). Zajedničkom izradom ubačenih situacija (koje se dodaju scenariju nakon što je otpočeo) i koordinacijom sa osobama koje prave scenario, mogu se stvoriti situacije sa jasnom rodnom perspektivom koje utiču na operativni, pa čak i na strateški nivo. Uloga savetnika/savetnice za rodnu perspektivu u Kontroli vežbe je bila da edukuje i osoblje van vežbe. Na primer, održana je informativna sesija za kontakt osobe ARRC van vežbe, jer je postojao doprinos savetnika/savetnice za rodnu perspektivu, a zbog rotacije osoblja novoimenovane kontakt osobe nisu bile upoznate sa njime. Na taj način, dve osobe zadužene za savetovanje o rodnoj perspektivi su mogle da pruže podršku ARRC za buduće vežbe i potencijalne zadatke. To, međutim, nije idealna situacija, jer bi osoblje trebalo da ispuni neophodne obrazovne zahteve pre započinjanja vežbe ili operacije.

Kao rezultat raspoređivanja savetnika/savetnice za rodnu perspektivu u Kontrolu vežbe, rodna perspektiva je bila istaknuta u ubačenim situacijama koje je kreirala Kontrola vežbe, a naročito onima koje su kreirali članovi i članice Civilne komponente. Ciljna publika (u ovom slučaju glavni štab) morala je da primeni rodnu perspektivu u svojoj analizi situacije i proširi svoje razumevanje bezbednosti. Osoblje koje je učestvovalo u vežbi je moglo da vidi posledice po misiju u slučaju ignorisanja rodne perspektive, jer je jedan slučaj maloletnih vojnika u redovima zemlje domaćina zaustavio celu komponentu obuke, koja je bila deo mandata misije.

Taj primer je podvukao koliko je važno da se u misijama NATO prepozna uloga i žena i muškaraca u prevenciji sukoba. Žene koje obavljaju roditeljsku ulogu često su ključne za oblikovanje stavova svoje dece prema nasilju, s obzirom na to da su muški članovi domaćinstva često odsutni, posebno tokom sukoba. Te žene, pored muških uzora na nivou porodice i zajednice, mogu igrati ključnu ulogu u pomaganju ili sprečavanju vojnog regrutovanja dečaka i devojčica.

Postoji mnoštvo preporuka za savetodavno osoblje za rodnu perspektivu u budućim sličnim vežbama.

- Raspoređivanje savetnika/savetnice za rodnu perspektivu i u glavnom štabu i u Civilnoj komponenti Kontrole vežbe po prvi put na jesen 2014. godine dovelo je do značajnog unapređenja u odnosu na prethodne godine. (Samo je glavni štab imao savetodavno osoblje za rodnu perspektivu 2013. godine.) U ARRC, međutim, nedostaje osoblje sa rodnim iskustvom (prethodno je postojao jedan položaj sa 50% radnog vremena), pa je dvoje savetnika/savetnica za rodnu perspektivu moralo da ima prethodno iskustvo u toj ulozi kako bi davalo relevantne savete, određivalo prioritete slučajeva u skladu sa situacijom i usvajalo odgovarajuće pristupe za ciljnu publiku.

- Savetnik/savetnica za rodnu perspektivu u Kontroli vežbe bi trebalo da se fokusira na stvaranje ubačenih situacija koje imaju direktan uticaj na ciljnu publiku (u ovom slučaju glavni operativni štab) i koje traju tokom većeg dela vežbe. Za to je potrebno da su savetnik/savetnica za rodnu perspektivu proučili relevantnu dokumentaciju pre početka vežbe, da sarađuju sa rukovodstvom vežbe i osobama koje izrađuju scenario kako bi dobili pregled budućih događaja i ostvarili interakciju sa drugim osobljem u Kontroli vežbe u vezi sa svojim budućim ubačenim situacijama.

Pored toga, agenda ŽMB i rodna perspektiva bi trebalo od starta da budu integrisane u vojno obrazovanje za vojno osoblje, podoficirske i oficirske kadrove; karijerno obrazovanje za podoficirske i oficirske kadrove; kolektivnu obuku za vojne jedinice i vojne vežbe na svim nivoima; i preduputnu obuku. Poželjno je da obuku izvodi vojno osoblje, u idealnoj situaciji postojeće trenersko/nastavno osoblje (kao što je pomenuto u prethodnom pododeljku). Međutim, to nastavno osoblje bi i samo trebalo da prođe detaljnu obuku i edukaciju o rodnoj perspektivi kako bi moglo bez nelagodnosti da predaje o toj temi. Ponovo je od ključnog značaja podrška od strane leaderskog osoblja.

3.3.2 Rodna perspektiva u preduputnoj obuci za vojne operacije

Relevantna obuka i obrazovanje, kao i temeljno planiranje i priprema, predstavljaju ključne elemente u preduputnoj fazi u svakoj operaciji. Kako bi se osiguralo da je rodna perspektiva uključena u sve nivoe planiranja od samog starta, savetodavno osoblje ili kontakt osobe za rodnu perspektivu bi trebalo da učestvuju u radu grupe za planiranje. Pored toga, funkcija savetovanja o rodnoj perspektivi treba da se nalazi na kadrovskom spisku. Postojeći dokumenti misije poput vojnog operativnog plana, fragmentiranih naredbi, standardnih operativnih procedura, taktičkih tehnika i procedura, procena i izveštaja, trebalo bi da budu rodno osetljivi i da nude jasne smernice u vezi sa načinom integrisanja rodne perspektive. Pored toga, trebalo bi uspostaviti delotvorne mehanizme za praćenje i izveštavanje, da bi se slučajevi kršenja ljudskih prava poput seksualnog nasilja prijavljivali, rešavali i da bi se sa njima postupalo u skladu sa relevantnim zakonima i procedurama. Koliko god je to moguće, rodne aspekte bi trebalo integrisati u standardne procedure za prijavljivanje i mehanizme za izvlačenje pouka / najboljih praksi, kao i u periodične preglede misije. Kako bi se osiguralo da su aktivnosti povezane sa rodnom perspektivom održive nakon završetka misije, važno je integrisati rodnu perspektivu u aktivnosti koje se odvijaju tokom perioda prelaska na lokalnu vlast ili naknadne snage.

Kada se potreba za integrisanjem rodne perspektive uspostavi u tim različitim oblastima, postaje jasno da se rodna perspektiva mora integrisati u obrazovne programe za novo osoblje na svim nivoima da bi se osigurala održivost aktivnosti povezanih sa rodnom pitanjima, održao operativni kapacitet ostvaren kroz integrisanje rodne perspektive i institucionalizovale najbolje prakse i izvučene pouke. Vojska ima odgovornost da se ponaša kao uzor u postavljanju visokih standarda rodne ravnopravnosti, smanjivanju negativnog uticaja svojih operacija na žene, muškarce, devojčice i dečake kroz podsticanje dobrog razumevanja rodni uloga i podršku vladi u usvajanju mehanizama koji promovišu međunarodne standarde rodne ravnopravnosti.³² Ništa od toga se ne može postići bez integrisanja rodne perspektive u sve aspekte obrazovanja i obuke.

Okvir 3.8 Dobra praska – Primer obuke mešovitog tima u Regionalnoj komandi sever ISAF u Avganistanu

Sedamnaest pripadnika i pripadnica Međunarodnih snaga za bezbednosnu pomoć (ISAF) iz pet različitih zemalja je učestvovalo u obuci mešovitog tima koju je organizovala osoba na položaju rodnog savetnika u Regionalnoj komandi sever. Primarna publika je bio švedski mešoviti tim iz operativne grupe „Polarna svetlost“. Drugi polaznici i polaznice iz provincijskog tima za obnovu u Kunduzu i holandske policijske grupe za obuku pridružili su se obuci i podelili svoja iskustva i pouke izvučene iz rada sa avganistanskim ženama, uključujući one koje služe u avganistanskim snagama nacionalne bezbednosti. Prva dva dana obuke su se sastojala od predavanja o rodnom razlikama, „sveobuhvatnom pristupu“, kulturnoj svesti i avganistanskoj istoriji, kulturi i religiji. Predavanja je držalo

različito osoblje iz Regionalne komande sever, a grupa je aktivno učestvovala u diskusijama. Na preostalim časovima, Avganistanke su podučavale grupu pravilnim tehnikama pretresa, posebno kod žena koje nose tradicionalnu burku. Dan je završen tradicionalnom avganistanskom večerom. Drugog dana, grupa je radila praktične vežbe o primeni rodne perspektive u operativnom okruženju. Umesto da se fokusira samo na potrebe žena, od grupe je zatraženo da ispita posledice po različite društvene uloge koje igraju i žene i muškarci u datom kulturnom kontekstu. Od polaznika i polaznica je zatraženo da razmotre prednosti mešovityh timova (naspram samo ženskih timova) u takvim situacijama. Trećeg i poslednjeg dana, grupa je izašla napolje i vežbala naučeno tokom prethodnih dana u tri različita scenarija. Obuka je istakla kakve će koristi trupe ISAF imati od primene rodne perspektive u interakciji sa avganistanskim narodom, jer im ona omogućava interakciju sa celim stanovništvom, a ne samo sa muškarcima.³³

3.3.3 Integrisanje rodne perspektive u vojne vežbe³⁴

Iako je u fokusu ovog priručnika vojno obrazovanje, vežbe tokom obuka često imaju obrazovnu vrednost i pružaju mnoštvo prilika za učenje o rodnoj perspektivi.³⁵ Pored toga, kako bi se normalizovalo uključivanje tri obrazovna fokusa opisana u odeljku 3.2 u sve aspekte vojske, od suštinskog je značaja da oni budu obrađeni tokom vežbi na obukama. Ovaj pododeljak stoga sagledava kako se odredbe agende ŽMB, vojne rodne strukture i istorijski, pravni i kulturološki kontekst rodnyh odnosa mogu integrisati u obuku.

Što se tiče izrade scenarija, ključno je da sve vežbe sadrže informacije koje su potrebne ciljnoj publici da obavlja svoje uloge i odgovara na situacije na realističan način. Određene informacije mogu biti namerno izostavljene iz scenarija i biti dostavljene ćelijama za odgovor nakon što ciljna publika identifikuje potrebe i neophodne informacije. Veoma ćest izazov u scenarijima je nepostojanje informacija o ulogama muškaraca, žena, devojćica i dećaka u društvu i tome kako su oni uključeni u sukobe i kako sukobi utiću na njih. Bez tih informacija, savetodavno osoblje za rodnu perspektivu u ciljnoj publici neće imati dovoljno sadržaja na kojem može da zasniva svoje savete, što može biti frustrirajuće i za savetodavno osoblje i one koji su zatražili informacije. Kontrola vežbe će takođe propustiti priliku da obući ciljnu publiku o tome kako rodna perspektiva može unaprediti operativni kapacitet. Ako su takve informacije namerno izostavljene iz scenarija, treba ih pripremiti pre početka vežbe, jer je potrebno vreme da se one razvijaju i da se obezbedi doslednost sa scenarijom i ubaćenim situacijama. Takođe je važno da se na kraju scenarija oceni sposobnost ciljne publike za integrisanje rodne perspektive i, po potrebi, da se istaknu negativne posledice nedovoljnog korišćenja savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu od strane ciljne publike tokom misije.

3.4 Primeri integrisanja rodne perspektive u scenarijima

Integrisanje rodne perspektive u scenario obuhvata uključivanje rodno relevantnyh informacija u narativ, prisustvo i muških i ženskih nevojnyh učesnika i učesnica tokom vežbe i uključivanje vojnyh struktura vezanyh za rodna pitanja i rodnu perspektivu u događaje, incidente i ubaćene situacije tokom scenarija. U preostalom delu ovog odeljka dati su primeri kako se to može uraditi.

3.4.1 Rodna analiza PMESII modela

Od ključnog je značaja uključiti rodnu perspektivu u sve pozadinske analize koje ćine deo scenarija, kao što su simulirani izveštaji od strane civilnog društva ili istraživaćkih centara. Prilikom ocenjivanja toga koje informacije u vezi sa rodnom perspektivom su dostupne ili pripremljene za ciljnu publiku, važno je uzeti u obzir korišćeni metod analize. Ako se, na primer, tokom procesa planiranja misije koristi model PMESII (politićki, vojny, ekonomski, društveni, informacioni, infrastrukturni faktori), informacije vezane za rodnu perspektivu za sve kategorije analize bi trebalo da budu dostupne i/ili pripremljene. Kao rezultat toga, potencijalna upozorenja integrisana u vežbu koja istiću potrebu za rodnom perspektivom će postati oćigledna prilikom korišćenja tog modela za analizu.

Položaj žena se obićno obrađuje u pogledu ugroženosti, što jeste važno, ali se na taj način izostavljaju mnogi drugi aspekti relevantni za rodnu analizu. Izazovi i prilike u vezi sa rodnom perspektivom mogu obuhvatati ućešće

žena u donošenju odluka, pre, tokom i nakon sukoba, u zavisnosti od scenarija. Mogu obuhvatati i učešće i ranjivosti muškaraca i dečaka. Naročito može biti zanimljivo uključiti rizike, na primer prisilno regrutovanje mladih muškaraca u oružane ili kriminalne grupe ili za prinudni rad, itd. i informacije o ženama kao borkinjama u oružanim snagama i pobunjeničkim grupama i na položajima moći.

3.4.2 Podaci razvrstani po polu

Statistički podaci o mortalitetu, pismenosti i procentu žena u parlamentu razvrstani po polu predstavljaju lake i korisne početne tačke. Nizak nivo pismenosti žena i ubačena situacija u kojoj žene nisu dobile određene informacije mogu dovesti do toga da savetodavno osoblje za rodnu perspektivu na taktičkom nivou savetuje da se informacije podele putem radija, slika ili drugim sredstvima. Ukoliko je zastupljen veliki broj žena u parlamentu ali nema žena u planu interakcije sa ključnim liderskim osobama, to bi trebalo da predstavlja signal da je potrebno ažurirati plan. U svim zemljama u razvoju ili zemljama u periodu nakon sukoba, takve podatke bi trebalo da prikuplja vlada³⁶ i oni su često lako dostupni na veb sajtovima UN.³⁷

Okvir 3.9 Dobra praksa – rušenje rodni stereotipa

Kada se vojna organizacija fokusira na osiguravanje bezbednosti, rodna perspektiva se često poistovećuje sa zaštitom ugroženih grupa u datom društvu. U zavisnosti od rodni uloga, žene i muškarci mogu biti suočeni sa različitim rizicima u različitim kontekstima. Najčešće se priča samo o ženama i devojčicama kojima je potrebna zaštita, a izostavljaju se muškarci jer se pretpostavlja da su oni ili zaštitnici ili potencijalni prestupnici. Preusmeravanjem fokusa na ranjivosti muškaraca i osnaživanje žena, polaznicima i polaznicama se može predstaviti šira perspektiva bezbednosti. Jedan od primera bi bili događaji iz Srebrenice od 11. do 13. jula 1995. godine, kada su na meti bili nenaoružani muslimanski muškarci zbog činjenice da su bili vojno sposobne starosti.³⁸ Sličan i veoma skorašnji primer je slučaj francuskih mirovni snaga u Centralnoafričkoj Republici koje su silovale i sodomizovale gladne dečake beskućnike. Trupe koje je trebalo da štite decu u centru za interno raseljena lica u Bangiju zlostavljale su dečake između decembra 2013. i juna 2014. godine. Izveštaj o tom slučaju je procurio početkom 2015. godine.³⁹ Još jedan primer je zlostavljanje dečaka na Haitiju: naročito je bio šokantan slučaj celogodišnjeg seksualnog zlostavljanja 14-godišnjeg dečaka sa Haitija od strane troje pripadnika mirovni snaga UN koji su radili u Misiji UN za stabilizaciju na Haitiju. Oni su osuđeni 2012. godine.⁴⁰ Isto tako i žene mogu biti akteri koji se zalažu za mir, imajući na umu primer demonstracija organizovanih od strane liberijskih žena za okončanje građanskog rata iz 2003. godine.⁴¹

3.4.3 Interakcija sa ključnim liderskim osobama

U cilju oživljavanja rodne perspektive u vežbama, od suštinskog je značaja da scenario i uloge uključuju žene (kao i muškarce) ne samo kao žrtve već i na položajima moći, na primer, kao osobe na čelu policije, gradova ili poslanike/poslanice. Ženske organizacije imaju važnu ulogu u pružanju informacija i podrške lokalnim strategijama za zaštitu i stoga su od ključnog značaja za scenario. Takođe može biti zanimljivo uključiti jake organizacije koje se zalažu za različita prava i čiji se glas može jače čuti, kao i organizacije koje se fokusiraju na osnovne potrebe i blagostanje. Mnoge ženske organizacije se formiraju na lokalnom nivou, druge se formiraju kao ogranci političkih partija, a neke mogu predvoditi pojedinačne žene koje imaju pristup moći i obrazovanju. U cilju stvaranja potrebe za verifikacijom informacija, može biti korisno dostavljati kontradiktorne informacije od strane civilnog društva, međunarodnih organizacija i vlade o pitanjima poput opasnosti za žene.

3.4.4 Kadrovski spisak⁴²

Od NATO misija se zahteva da imaju (terensko) savetodavno osoblje za rodnu perspektivu i kontakt osobe za rodnu perspektivu.⁴³ Mirovne operacije UN mogu imati rodnu jedinicu ili višeg savetnika/savetnicu za rodnu perspektivu u višedimenzionalnim misijama, a takođe postoje funkcije savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu i kontakt osoba za rodnu perspektivu.⁴⁴ Pored toga, može postojati savetodavno osoblje UN za zaštitu žena i/ili jedinica za zaštitu.

Rodne funkcije bi trebalo da imaju podršku mentorskog osoblja sa konkretnim veštinama za ovu oblast rada, uključujući ne samo stručnost za predmetnu temu već i, na primer, poznavanje kadrovskih procedura i operativnog planiranja. Bliska saradnja između mentorskog osoblja i kontakt osobe za rodnu perspektivu u vežbama i igranju uloga donosi pozitivne rezultate, jer se odgovor ciljne publike može proceniti, a situacije se mogu ponoviti, revidirati ili se može nagraditi uključivanje rodne perspektive u aktivnosti ciljne publike. To je naročito važno kada rodna perspektiva nije deo ciljeva vežbe, a praćenje napretka u toj oblasti možda nije u fokusu evaluacije.

3.4.5 Događaji, incidenti i ubačene situacije

Primećeno je da se različite metode koriste za kreiranje događaja, incidenata ili drugih ubačenih situacija sa jasnom rodnom perspektivom. Jedna metoda je kreiranje nezavisnog „rodnog incidenta“, što može biti, na primer, poseta izvršne direktorke UN Women ili specijalne predstavnice generalnog sekretara za seksualno nasilje u sukobima, sazivanje radne grupe o rodnoj perspektivi od strane vlade ili posebna situacija koja se odnosi na žene. Obično postoji jedan slučaj seksualnog nasilja i/ili trgovine ljudima koji utiče na žene i to se smatra za „rodni incident“, jer se pretpostavlja da se većina drugih incidenata odnosi na muške aktere. Iako su takvi incidenti relevantni, oslanjanje na samo jedan slučaj koji se odnosi na žene predstavlja nerealističan i previše pojednostavljen scenario. Možda je podjednako važno razmotriti incidente u kojima žene ispoljavaju političku aktivnost (kao što su nasilni protesti), u kojima se hapse braniteljke ljudskih prava ili u kojima su borkinje prisutne među neprijateljskim trupama. Takođe je zanimljivo koristiti incidente koji se tradicionalno slabo prijavljuju kako bi se otvorile oči i otkrili rodni stereotipi, poput terorističkih napada izvršenih od strane žena ili seksualnog nasilja nad muškarcima. Važno je zapamtiti da rodna perspektiva uključuje i muškarce i žene i istražiti kako operacije utiču na njih na različite načine.

Još jedan od metoda je uključivanje rodne perspektive u nekoliko glavnih događaja. Taj metod zahteva malo više posla od strane stručnih osoba za predmetnu temu kako bi se podržale jedinice i ispratili rezultati, ali dovodi do integrisanja rodne perspektive i pokazuje svoju relevantnost za različite tematske oblasti. Na primer, rodna perspektiva može biti uključena u incidente koji se tiču mina koje kreira osoblje za logistiku, u kojima su aktivnosti za podizanje svesti o minama bile usmerene na muškarce, ali su iznenada žene počele da prijavljuju povrede nakon što su počele da nailaze na mine tamo gde nema prijavljenih minskih polja. Situacija sa decom povezanom sa oružanim sukobima može uključivati i dečake i devojčice koji učestvuju u borbama i koji su raspoređeni na nelegalnom prelazu i patrolnu jedinicu koja treba da spreči opasnost i zadrži decu, a koja se sastoji samo od muškaraca. To bi stvorilo zabrinutost u vezi sa zaštitom dece i bila bi potrebna posebna razmatranja za devojčice u pritvoru. Medicinski incident može zahtevati da se hitna medicinska pomoć pruži osobama koje su doživele seksualno nasilje. Situacije u kojima su potrebne konsultacije sa ženama iz civilnog stanovništva mogu, na primer, istaći potrebu da u patrolnim jedinicama postoje žene.

Kako vežba bude zaživela, integrisani pristup će dovesti do toga da stručne osobe za rodnu perspektivu moraju koordinisati svoje aktivnosti sa stručnim osobama za druge predmetne teme i osigurati da njihove kolege i kolegice u vežbi imaju dobru podršku kako bi znali kakve rezultate da očekuju i kako bi mogli shodno tome da se prilagode scenariju. Takođe je dobro pripremiti se za odgovor ciljne publike i isplanirati alternative za naredne korake. Ako ciljna publika ne shvati da postoji nedostatak interakcije sa ženama, možda bi, na primer, sledeći incident trebalo da pogorša situaciju. Sistem nagrađivanja takođe može biti koristan, na primer pozitivni medijski izveštaji nakon što se preduzme ispravna radnja i liše se slobode deca vojnici, sa posebnim osvrtom na zaštitu devojčica. Ili ako ciljna publika prepozna da je potrebno revidirati kampanju za podizanje svesti o minama kako bi se obuhvatile žene, ona može biti nagrađena relevantnim informacijama, poput lokacije do sada nepoznatog minskog polja.⁴⁵

4. Izazovi u integrisanju rodne perspektive u obuku i obrazovanje

Pored izazova za integrisanje rodne perspektive u kurikulum (koji su obrađeni u poglavlju 4), glavni izazovi za integrisanje rodne perspektive u obuku i obrazovanje mogu uopšteno biti podeljeni u tri kategorije.

Neprepoznavanje rodne perspektive kao relevantne za rad vojske

Čak i kada je sama organizacija objavila svoju posvećenost i obezbedila potrebni okvir za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci, veliki deo osoblja i dalje ne vidi zašto je to važno. Jedan razlog za to može biti to što je uprkos dominaciji muškaraca u većini institucija trenutno više žena nego muškaraca fokusirano na sprovođenje agende ŽMB i obuke i obrazovanje o rodnoj perspektivi. Bilo bi korisno uključiti više muškaraca u izradu i držanje obuka o rodnoj perspektivi kako bi se ona uvela u glavne tokove i kako bi se razbile zablude da je to samo žensko pitanje koje niti je važno niti je „dostojno karijere“. Ako organizacija uspešno podigne status rada na rodnoj perspektivi i agendi ŽMB, to će dovesti do veće uključenosti i većeg interesovanja među osobljem, naročito muškarcima.⁴⁶

Publika ne razume osnovne rodne koncepte⁴⁷

Iako se integrisanje rodne perspektive uglavnom preferira u odnosu na zasebne rodne kurseve, od velike je pomoći ako publika razume osnovne rodne koncepte. Međutim, to je retko slučaj i kao rezultat toga veliki deo osoblja i dalje izjednačava integrisanje rodne perspektive sa radom sa ženama. Tek kada shvate rodnu perspektivu kao relacioni koncept koji uključuje različite grupe žena, muškaraca, devojčica i dečaka i kada vide sebe kao rodna bića, učenici i učenice mogu zaista početi da cene rodnu perspektivu kada se primenjuje u kurikulumu.

Mali udeo nastavnog osoblja dobro razume i rodnu perspektivu i vojsku

Edukaciju o rodnoj perspektivi obično drži eksterno stručno osoblje bez operativnog iskustva. Kako bi se demonstrirala relevantnost rodne perspektive za vojsku, osoblje uključeno u obuku ili edukaciju mora odlično razumeti zadatke, procedure i kulturu ciljne publike. Na primer, nastavnom osoblju bez operativnog iskustva može biti teško da razume taktičke tehnike i procedure i standardne operativne procedure na taktičkom nivou, a ipak, ti dokumenti su od ključnog značaja kako bi se objasnilo integrisanje i relevantnost rodne perspektive u vojsci. Istovremeno, često je nastavno osoblje koje dobro poznaje vojsku počelo da radi u instituciji u vreme kada se uopšte nije učilo o rodnoj perspektivi, te im stoga nedostaje sposobnost da je integrišu u svoju nastavu. Shodno tome, možda će biti potrebna bolja partnerstva između nastavnih kadrova sa različitim nivoima stručnosti ili kursevi za razvoj nastavnog osoblja kako bi se popunile praznine u znanju nastavnog kadra.

5. Zaključak

Iako preostaje mnogo izazova za integrisanje rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku, u ovom poglavlju su istaknuti neki od glavnih napredaka koje su ostvarile institucije od usvajanja Rezolucije SB UN 1325 2000. godine. Dobre prakse iz poslednje decenije počinju da se pojavljuju i polako se institucionalizuju i na nacionalnom nivou i u kontekstu međunarodne saradnje u organizacijama kao što je NATO. Takva razmena praksi je važna, jer je priroda modernog ratovanja donela veću potrebu za interdisciplinarnim osobljem. Za nastavno osoblje to znači da treba da poseduje osnovno znanje van svoje specijalističke oblasti kako bi ga povezal sa drugim horizontalnim pitanjima kojima će njihova publika morati da se bavi. Pružanjem pregleda obrazovanja i obuke u vezi sa rodnom perspektivom, nadamo se da će ovo poglavlje pomoći nastavnom osoblju koje se ne bavi temom roda da sagleda kakav je odnos između njihovih kurseva i kurseva o rodnoj perspektivi, kao i odnos sa novim političkim okvirom o integrisanju rodne perspektive na svim nivoima obrazovanja.

6. Anotirana bibliografija

Bastick, Megan and Kristin Valasek (eds), *Gender and Security Sector Reform Toolkit [Skup alata za rodnu perspektivu i reformu sektora bezbednosti]* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008), <https://dcaf.ch/gender-and-security-toolkit>.

Ovaj skup od 13 alata sadrži pristupačne informacije o odnosu između rodne perspektive i procesa reforme sektora bezbednosti u različitim sektorima, uključujući reformu odbrambenog sektora. Sadrži poseban alat za obuke o rodnoj perspektivi i još jedan o sprovođenju agende ŽMB. Ovaj skup alata daje osnovni uvod u rodne koncepte u kontekstu bezbednosti, kao i konkretne opise toga šta podrazumeva integrisanje rodne perspektive u različitim vrstama bezbednosnih institucija.

Bastick, Megan and Kristin Valasek (eds), *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package [Paket resursa za obuke o rodnoj perspektivi u reformi sektora bezbednosti]*, (Geneva: DCAF, 2009), www.gssrtraining.ch/.

Ovaj paket za obuku se sastoji iz 11 modula i napravljen je kao dopuna DCAF-ovom *Skupu alata za rodnu perspektivu i reformu sektora bezbednosti* sa praktičnim materijalima za obuku. Svaki modul se sastoji od različitih zasebnih vežbi posebno namenjenih različitim delovima bezbednosnog sektora. Modul o reformi sektora odbrane može biti posebno zanimljiv osobama koje se bave vojnim obrazovanjem.

Egnell, Robert, Petter Hojem and Hannes Berts, "Implementing a gender perspective in military organisations and operations: The Swedish Armed Forces model" [„Primena rodne perspektive u vojnim organizacijama i operacijama: model Švedskih oružanih snaga“], Department of Peace and Conflict Research Report 98, Uppsala University, 2012, <http://jamda.uu.se/bitstream/1/733/1/egnell.pdf>.

U ovom dokumentu je opisano iskustvo Švedske u sprovođenju Rezolucije SB UN 1325 od 2000. godine u svojim oružanim snagama. Navedeni su različiti sprovedeni projekti i sagledane su organizacione promene do kojih je došlo kako bi se rodna perspektiva bolje primenila. Dokument nudi i evaluaciju uspeha i izazova sa kojima su se suočile Švedske oružane snage i spisak izvučenih pouka koje su relevantne za druge oružane snage širom sveta.

Groothedde, Stephanie, *Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission [Rod ima smisla: način da unapredite vašu misiju]*, 2nd edn (The Hague: Civil-Military Cooperation Centre of Excellence, 2013), www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/Gender-Makes-Sense.pdf.

U ovoj knjizi je navedeno šta rod i rodna perspektiva znače za vojnu publiku i pokazuje se kako integrisanje rodne perspektive doprinosi uspehu vojnih operacija. Knjiga daje detaljne informacije o tome kako integrisati rodnu perspektivu na taktičkom i operativnom nivou, kao i veliki broj studija slučaja.

NATO Supreme Allied Commander, Europe and Supreme Allied Commander, Transformation, "Integrating UNSCR 1325 and gender perspective into the NATO command structure" [„Integrisanje Rezolucije SB UN 1325 i rodne perspektive u komandnu strukturu NATO“], Bi-Strategic Command Directive 40-1, Rev. 1. avgust 2012. godine, www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf.

U ovom dokumentu su date definicije rodne terminologije koju koristi NATO i detalji o rodnoj strukturi u operacijama NATO. Takođe su date smernice o tome kako bi rodnu perspektivu trebalo integrisati u obrazovanje i obuke u NATO, kao i informacije o političkom okviru za primenu rodne perspektive u obrazovnim programima i operacijama NATO.

NATO Education and Training Plan for Gender in Military Operations [NATO Plan za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama], 14. februar 2014. godine.

U ovom dokumentu se navodi standardizovana NATO politika o obrazovanju i obukama o rodnoj perspektivi na svim nivoima. Dokument dostupan na zahtev genderadvisor@act.nato.int.

Peace Support Operations Training Centre, *Prevention of Sexual Violence in Conflict Team, Prevention of Sexual Violence in Conflict Generic Reference Curriculum for Training in Security Sector* [Tim za prevenciju seksualnog nasilja u sukobima, Referentni kurikulum za obuku u bezbednosnom sektoru na temu prevencije seksualnog nasilja u sukobima] (Sarajevo: UK Embassy, 2014), <http://mod.gov.ba/dokumenti/PSV%20TM%20Reference%20Curriculum.pdf>.

Ovaj dokument je izradio Centar za obuku za operacije podrške miru Bosne i Hercegovine, akreditovani NATO partnerski centar za obuku i regionalni centar za obuku za operacije podrške miru. Ovaj generički kurikulum o sprečavanju seksualnog nasilja u sukobima navodi 12 predloženih sesija koje se mogu kombinovati u jedan od pet predloženih obrazovnih modela, u zavisnosti od ciljne publike.

Informacije o institucionalnim pristupima za nastavu o rodnoj perspektivi

Za informacije o kursevima NATO o rodnoj perspektivi i ŽMB, videti www.act.nato.int/gender-training. Videti takođe sajt Nordijskog centra za rod u vojnim operacijama, rukovodećeg organa NATO za nastavu i obuku o rodnoj perspektivi: www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/.

Za informacije o radu Odeljenja UN za mirovne operacije na temu ŽMB i rodne perspektive, videti sajt: www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/.

Videti i vežbe zasnovane na scenariju (koje integrišu rodnu perspektivu) Odeljenja UN za mirovne operacije u UN DPKO, *UN Protection of Civilians PDT Standards* [Standardi preduputne obuke UN za zaštitu civila] (New York: UN DPKO, 2011), www.ccopab.eb.mil.br/biblioteca/documentos/STM%20on%20POC.pdf.

Za informacije o radu EU na temu rodne perspektive i ŽMB, videti sajt: http://eeas.europa.eu/archives/features/features-working-women/working-with-women/article21_en.html.

Takođe videti Rehr, Jochen and Hans-Bernhard Weisserth (eds), *Handbook on CSDP: The Common Security and Defence Policy of the European Union* [„Priručnik o ZBOP: Zajednička bezbednosna i odbrambena politika Evropske unije“], 2nd edn (Vienna: Directorate for Security Policy of the Federal Ministry of Defence and Sports of the Republic of Austria, 2014).

Napomene

1. Autorke duguju zahvalnost Stéphane Bellamy i Clare Hutchinson koje su dostavile pisane komentare o ovom poglavlju. Takođe žele da se zahvale Nordijskom centru za rod u vojnim operacijama na pruženju podršci.
2. Agenda ŽMB se sastoji od Rezolucija Saveta bezbednosti UN 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 i 2242. Za dodatne informacije, videti poglavlje 2 o pravnom okviru.
3. European Union External Action, "ESDC network" ["Mreža ESDC"], bez datuma, http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/network/index_en.htm.
4. Ibid.
5. Videti European Union External Action, "Comprehensive approach to gender in operations" ["Sveobuhvatni pristup rodnoj perspektivi u operacijama"], 12. jun 2014. godine, http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/news/2014/20140606_en.htm. Pilot program kursa je dostupan na adresi www.dcaf.ch/Event/ESDC-Pilot-Course-A-Comprehensive-Approach-to-Gender-in-Operations.
6. Europe's New Training Initiative for Civilian Crisis Management [Evropska nova inicijativa za obuku za civilno upravljanje krizama], www.entriforcem.eu/.
7. European External Action Service, "Framework process for managing CSDP military training requirements" ["Okvirni proces za upravljanje zahtevima ZBOP za vojnu obuku"], EU Doc. No. ST 17087 2014 INIT, 19. decembar 2014. godine, Brussels, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17087-2014-INIT/en/pdf>.
8. NATO, "Allied Command Operations (ACO) ["Saveznička komanda za operacije (ACO)"], www.nato.int/cps/en/natolive/topics_52091.htm.
9. UN Security Council, "Resolution 1325 (2000) on women, peace and security" ["Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti"], UN Doc. No. S/ RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000.
10. Videti "NATO/EAPC policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions" ["Politika NATO/EAPC za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbednosti i srodnih rezolucija"], www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en.
11. Videti "NATO/EAPC action plan for the implementation of the NATO/EAPC policy on women, peace and security" ["Akcioni plan za sprovođenje politike NATO/EAPC o ženama, miru i bezbednosti"], www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2014_06/20140626_140626-wps-action-plan.pdf.
12. NATO, "Women, peace and security: NATO, UNSCR 1325 and related resolutions" ["Žene, mir i bezbednost: NATO, Rezolucija SB UN 1325 i srodne rezolucije"], www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm.
13. Ovaj dokument je dostupan samo na zahtev. Obratite se na genderadvisor@act.nato.int kako biste dobili primerak.
14. Ibid.
15. Nordijski centar za rod u vojnim operacijama, promotivna brošura, 16. april 2015. godine, www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/ncgm-folder-2015-04-16.pdf; NATO, "The Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM), department head (DH)" ["Nordijski centar za rod u vojnim operacijama, rukovodeći organ"], www.act.nato.int/the-nordic-centre-for-gender-in-military-operations-ncgm-department-head-dh; Forsvarsmakten (Swedish Armed Forces), "Nordic Centre for Gender in Military Operations" ["Nordijski centar za rod u vojnim operacijama"], www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/.
16. NATO zajednička platforma za napredno distribuirano učenje, www.jadl.act.nato.int.
17. UN Women, "Division for the Advancement of Women: Brief history" ["Odeljenje za unapređenje položaja žena: kratak istorijat"], www.un.org/womenwatch/daw/daw/history.html.
18. Hilla Pietilä, "The unfinished story of women and the United Nations" ["Nedovršena priča žena i Ujedinjenih nacija"], United Nations, 2007, str. 47–49, www.un-ngls.org/orf/pdf/UnfinishedStory.pdf.
19. UN Women, "About UN Women" ["O UN Women"], www.un.org/womenwatch/daw/daw/index.html.
20. United Nations Peacekeeping, "Gender and peacekeeping – Where we work" ["Rod i mirovne operacije – gde radimo"], www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wherewework.shtml.
21. Prema Odeljenju UN za mirovne operacije.
22. NATO Standardization Agency, "NATO glossary of terms and definitions" ["NATO rečnik pojmova i definicija"], Doc. AAP-6, 2008, <http://fas.org/irp/doddir/other/nato2008.pdf>.
23. Helené Lackenbauer and Richard Langlais (eds), *Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report [Pregled praktičnih implikacija Rezolucije SB UN 1325 za ponašanje u operacijama i misijama koje predvodi NATO, ceo izveštaj]* (Stockholm: Swedish Defence Research Agency, 2013), str. 67.

24. Naravno, nema samo komandujuće osoblje obavezu poštovanja pravila međunarodnog humanitarnog prava, ali na njima je sveukupna odgovornost za misiju.
25. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 [Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1 (2012), www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf.
26. Videti UN Security Council, napomena 9 iznad, član 5: „Izražava svoju spremnost da rodnu perspektivu uključi u mirovne operacije i poziva generalnog sekretara da osigura da, tamo gde je to prikladno, terenske operacije uključuju rodnu komponentu.“
27. Robert Egnell, Petter Hojem and Hannes Berts, “Implementing a gender perspective in military organisations and operations: The Swedish Armed Forces model” [„Sprovođenje rodne perspektive u vojnim organizacijama i operacijama: model Oružanih snaga Švedske“], Department of Peace and Conflict Research Report 98, Uppsala University, 2012.
28. Ibid.
29. Maurice J. Poitras, “Adoptable Afghan customs or practices in a military operations environment” [„Avganistanski običaji ili prakse u okruženju vojnih operacija koji se mogu usvojiti“], monografija, School of Advanced Military Studies, US Army Command and General Staff College, Fort Leavenworth, KS, 2009, str. 20–23.
30. Erin Marie Saltman and Melanie Smith, “‘Till martyrdom do us part’: Gender and the ISIS phenomenon” [„Dok nas mučeništvo ne rastavi: rod i fenomen ISIS“], Institute for Strategic Dialogue Paper, 2015, www.strategicdialogue.org/Till_Martyrdom_Do_Us_Part_Gender_and_the_ISIS_Phenomenon.pdf.
31. Swedish Armed Forces, “Key leader seminar on gender” [„Seminar ključnih lidera i liderki o rodnoj perspektivi“], www.forsvarsmakten.se/en/swedint/courses-at-swedint-and-how-to-apply/key-leader-seminar-on-gender/.
32. Stephanie Groothedde, *Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission [Rod ima smisla: način da unapredite vašu misiju]*, 2nd edn (The Hague: Civil- Military Cooperation Centre of Excellence, 2013).
33. Privatni razgovori sa osobom zaduženom za savetovanje o rodnoj perspektivi u Regionalnoj komandi sever ISAF, od oktobra 2012. do maja 2013. godine.
34. Nordic Centre for Gender in Military Operation, “Draft guidance note on integrating gender in military exercises” [„Nacrt smernica za integrisanje rodne perspektive u vojne vežbe“] (predstoji objavljivanje u 2015. godini).
35. Trenuci za učenje nastaju kada neplanirani događaj zaokupi pažnju učenika i učenica, a nastavno osoblje može da ga iskoristi kao mogućnost za učenje.
36. Na primer, Ministry of Health and National Bureau of Statistics, “South Sudan Household Survey 2010” [„Anketno istraživanje domaćinstava u Južnom Sudanu iz 2010. godine“], završni izveštaj, Juba, 2010, <http://ssnbs.org/storage/SS%20HHS%202010%20Final%202010%20Report.pdf>.
37. Videti na primer podatke o Liberiji u UN Data, “Liberia” [„Liberija“], in *World Statistics Pocketbook* (New York: UN Statistics Division, 2014), <http://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=liberia>; ili o Južnom Sudanu, ibid.
38. Adam Jones, *Gender Inclusive: Essays on Violence, Men, and Feminist International Relations [Rodna inkluzija: eseji o nasilju, muškarcima i feminističkim međunarodnim odnosima]* (Abingdon: Routledge, 2009), str. 114–118.
39. Nick Cumming-Bruce, “French soldier accused of sexual abuse in Central African Republic” [„Francuski vojnik optužen za seksualno zlostavljanje u Centralnoafričkoj Republici“], *New York Times*, 3. septembar 2015. godine, www.nytimes.com/2015/09/04/world/africa/report-of-sexual-abuse-revives-scrutiny-of-un-peace-effort-in-africa.html?_r=0.
40. Kathie Klarreich, “United Nations in Haiti: When protectors turn predators” [„Ujedinjene nacije na Haitiju: Kada zaštitnici postaju grabljivci“], *100 Reporters*, 12. januar 2015. godine, www.kogainon.com/100Reporters/HAITI/Title.html.
41. Fork Films, “Pray the Devil Back to Hell: Synopsis” [„Molitvom oterajte đavola nazad u pakao: sinopsis“], 7. novembar 2008. godine, <http://praythedevilbacktohell.com/synopsis.php>.
42. Termin „spisak zaposlenih“ se koristi u nekim zemljama.
43. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 [Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], napomena 25 iznad.
44. Videti UN Department of Peacekeeping Operations and Department of Field Support, *Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations [Integrisanje rodne perspektive u rad vojske Ujedinjenih nacija u mirovnim operacijama]* (New York: DPKO/DFS, 2010); UN Department of Peacekeeping Operations and Department of Field Support, *DPKO/DFS Guidelines on Protection of Civilians: Implementing Guidelines for Military Components of United Nations Peacekeeping Missions [Smernice DPKO/DFS za zaštitu civila: sprovođenje smernica za vojne komponente mirovnih misija Ujedinjenih nacija]* (New York: DPKO/DFS, predstojeći dokument, nacrt iz 2015. godine).

45. Nordijski centar za rod u vojnim operacijama, napomena 34 iznad.
46. Egnell et al., napomena 27 iznad.
47. Lackenbauer and Langlais, napomena 23 iznad, str. 69.

Kako integrisati rodnu perspektivu u vojne kurikulume

Aiko Holvikivi (DCAF) sa Kristin Valasek (DCAF)¹

SADRŽAJ

- | | |
|--|--|
| 1. Uvod | 5.1 Izgradite stručne kompetencije osoba zaduženih za nastavu i obuku o rodnoj perspektivi |
| 2. Šta je kurikulum? | 5.2 Integrišite edukaciju o rodnoj perspektivi kroz ceo kurikulum |
| 3. Zašto je važno integrisati rodnu perspektivu u vojne kurikulume? | 5.3 Izvršite rodno osetljivo ocenjivanje i evaluaciju |
| 3.1 Vojne operacije i mandati zahtevaju edukaciju o rodnoj perspektivi u kurikulumu | 6. Česti izazovi i korisni odgovori |
| 3.2 Kurikulum je već urodjen | 6.1 Simptomi |
| 3.3 Koristi od integracije rodne perspektive i rizici usled neznanja | 6.2 Osnovni uzroci problema |
| 4. Proces: Integrisanje rodne perspektive u izradi ili revidiranju vojnih kurikuluma | 6.3 Korisni odgovori |
| 4.1 Proces | 7. Anotirana bibliografija |
| 4.2 Ulazak u proces | 7.1 Referentni kurikulum |
| 5. Integrisanje rodne perspektive: Praktične mere i posebna razmatranja | 7.2 Smernice za integrisanje rodnih perspektiva u obuku i obrazovanje |
| | 7.3 Drugi korisni resursi |

1. Uvod

Za rodnu perspektivu se često kaže da prožima sva druga pitanja. To znači da svi aspekti vojnih operacija i sve teme u vojnom obrazovanju i obuci imaju u sebi rodnu dimenziju. Značaj i objašnjavajuća moć tih rodni dimenzija variraju, ali su one uvek prisutne. Rodnu perspektivu treba uzeti u obzir u operativnom planiranju i obavezama vojnih snaga koje proizlaze iz međunarodnog humanitarnog prava; rodna osvešćenost je neophodna za negovanje liderskih veština i donošenje odgovarajućih logističkih odluka. To su samo neki od primera širokog spektra tematskih oblasti u kojima treba uzeti u obzir rodnu perspektivu. Budući da rodna perspektiva prožima sva ostala pitanja, obrazovanje i obuku na tu temu ne bi trebalo izolovati i tretirati kao oblasti „posebnih interesovanja“. Iako razmatranje rodne perspektive u namenskom modulu ili sesiji pomaže da se stekne osnovno razumevanje koncepta na delu, za postizanje smislenog obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi, ona takođe mora biti integrisana u obrazovni kurikulum. Ovo poglavlje se bavi pitanjem kako to uraditi.

U sledećem odeljku je data kratka diskusija o definicijama – konkretno, šta se u ovom poglavlju podrazumeva pod terminom „kurikulum“. U odeljku 3 se zatim razmatra zašto je potrebno integrisati rodnu perspektivu u vojne kurikulume i podvlače se tri ključna razloga. Odeljak 4 je orijentisan na proces: u njemu se opisuje kako se kurikulumi obično izrađuju i revidiraju i kako integrisati rodnu perspektivu kroz taj proces. Proces je opisan u opštim crtama, jer stvarni procesi variraju od institucije do institucije. Odeljak 5 čini glavni deo ovog poglavlja i

fokusira se na praktične mere i posebna razmatranja za integrisanje rodne perspektive u kurikulumu. Oslanja se na kontrolnu listu za revidiranje kurikuluma koju su izradili članovi radnih grupa za reformu sektora bezbednosti i za razvoj obrazovanja Konzorcijuma vojnih akademija i bezbednosnih instituta Partnerstva za mir (KPzM) na radionici „Obrazovanje o rodnoj perspektivi u vojsci“ 2012. godine. Ovaj odeljak je podeljen u tri pododjeljka u kojima se razmatra izgradnja stručnih kompetencija nastavnog i trenerskog osoblja u vezi rodne perspektive; integracija edukacije o rodnoj perspektivi kroz ceo kurikulum; i praktikovanje rodno osetljivog ocenjivanja i evaluacije. Odeljak 6 se, kao zaključak ovog poglavlja, bavi čestim izazovima vezanim za integrisanje rodne perspektive u kurikulum i daje neke korisne odgovore. Anotirana bibliografija je priložena uz ovo poglavlje i dodatno opisuje korisnu literaturu.

2. Šta je kurikulum?

Pojam *kurikulum* se odnosi na „specifični program obrazovanja, niz kurseva koji kolektivno opisuju materijale za nastavu, učenje i ocenjivanje ...koji su dostupni za datu oblast studija“. ² U širem smislu, kurikulum se odnosi na planirano obrazovno iskustvo učenika kroz nastavu. Oblast studija može biti široka, poput profesionalnog vojnog obrazovanja oficira za određeni čin ili nivo, ili može biti uska, poput jednonedeljnog kursa na određenu temu, kao što je rodna perspektiva u operacijama.

Kurikulumi obično nastavnom osoblju predstavljaju ishode učenja, pitanja koja treba razmotriti, metodologiju učenja, modalitete ocenjivanja, institucionalnu misiju i viziju i dodatnu referentnu literaturu. Shodno tome, kurikulum ima širu svrhu od pukog navođenja tema ili koncepata koji će se predavati u određenoj grupi; to sadrže nastavni planovi. David White objašnjava razliku između ta dva pojma, „nastavni plan se planira u okviru društvenog i moralnog konteksta kurikuluma; ‘kurikulum’ u odnosu na ‘nastavni plan’ je kao pitanje *zašto* u odnosu na pitanje *kako*“. ³

Ovo poglavlje se bavi i procesom i suštinom integrisanja rodne perspektive u kurikulum. Proces se može odigrati bilo prilikom izrade novog kurikuluma ili prilikom revidiranja postojećeg. Suština obuhvata nekoliko aspekata kurikuluma, od raspoloživih stručnih kadrova za određene predmete do sadržaja, ocenjivanja, evaluacije i obrazovnih ishoda.

3. Zašto je važno integrisati rodnu perspektivu u vojne kurikulume?

3.1 Vojne operacije i mandati zahtevaju edukaciju o rodnoj perspektivi u kurikulumu

Uključivanje rodne perspektive u odbrambene institucije i vojne operacije je ključni i neophodni korak u ispunjavanju tri široka i blisko povezana cilja: uspešno vođenje vojnih operacija; zaštita ljudskih prava žena i muškaraca; i poštovanje međunarodnog pravnog i političkog okvira. Te teme su detaljnije obrađene u prvom delu ovog priručnika, pa je ovaj pododjeljak ograničen samo na kratak sažetak.

Pod jedan, vojne operacije koje ne uključuju rodnu perspektivu ugrožavaju uspeh svojih misija. Zadaci od prikupljanja i širenja informacija do donošenja odluka u vezi sa upotrebom sile zahtevaju rodnu analizu – veštine, znanja i stavove koji se moraju razvijati kroz obrazovanje i obuku. ⁵ Pod dva, vojne institucije su dužne da poštuju ljudska prava – kako kroz zaštitu civilnog stanovništva tokom izvođenja operacija, tako i kroz poštovanje prava svojih kadrova. ⁶ Ta dužnost se ne može smatrati ispunjenom ukoliko vojne institucije ne poštuju prava muškaraca i žena, a ta prava se ne mogu poštovati bez obrazovanja o tome šta ta prava podrazumevaju. Na kraju, međunarodni pravni i politički okviri – uključujući zakone o oružanom sukobu i okvire UN, EU i NATO – zahtevaju integraciju rodne perspektive u vojne institucije i operacije i uključivanje te teme u obrazovanje i obuku. ⁷

3.2 Kurikulum je već urođen

Na neki način, pogrešno je govoriti o „integrisanju rodne perspektive“ u vojne kurikulume. Time se implicira da je, u odsustvu proaktivnih napora da se rodna perspektiva integriše u kurikulum, kurikulum rodno neutralan i da je kurikulum koji ne integriše rodnu perspektivu od starta neurodđen. Ta tvrdnja ne stoji. Svaki kurikulum odražava društveni i institucionalni kontekst u kome je stvoren. Shodno tome, on odražava, često implicitno i nevidljivo, norme i stereotipe koji upravljaju pojmovima muškosti i ženskosti u toj određenoj instituciji ili društvenom kontekstu.⁸ To se često naziva „skriveni kurikulum“⁹, koji je Alan Skelton opisao kao „onaj skup implicitnih poruka koje se odnose na znanje, vrednosti, norme ponašanja i stavove koje učenici doživljavaju u obrazovnim procesima i kroz njih. Te poruke mogu biti kontradiktorne, nelinearne i isprekidane i svaka osoba poruku shvata na svoj način.“¹⁰ Ako taj skriveni kurikulum ostane neistražen, rizikuje se da se u nedogled nastave postojeće (rodne) nejednakosti.¹¹

Ako prihvatimo to da kurikulum može u sebi imati skriveni rodni aspekt, tada počinjemo da uviđamo da „integrisanje rodne perspektive“ u kurikulum ne predstavlja samo uključivanje rodnog modula ili literature povezane sa rodnom perspektivom u predložene resurse za učenje. To je početak procesa kojim se otkrivaju i čine vidljivim načini na koje kurikulum već podučava o rodnoj perspektivi. Na primer, Katherine E. Brown i Victoria Syme-Taylor istražuju jednu konkretnu ustanovu za profesionalno vojno obrazovanje i kažu:

Učenje o „velikim belim muškarcima“ (kao uzornim ili toksičnim vođama) dominira u učenju o vojsci kao instituciji i nijedna liderka se ne koristi kao primer. Rod se u nastavi pojavljuje samo u izuzetnim slučajevima „žena“, kao što su „borkinje“ ili kao „žena i deca“ koje su se našle usred ratova koje vode muškarci, ali koje nisu predstavljene kao sastavni činioци bezbednosti i odbrane. Ali nepodučavanjem o rodnoj perspektivi, te muške norme se ne preispituju. U toj meri [institucija] potvrđuje mušku hegemoniju i potvrđuje postojeće vojne i akademske rodne prakse.¹²

Integrisanje rodne perspektive se stoga odnosi na analizu toga da li i kako kurikulum implicitno stvara ili podstiče normativnu strukturu koja muškarcima i ženama pripisuje stereotipne i tradicionalne uloge i sposobnosti. Stoga se kod integrisanja rodne perspektive u kurikulum mora prvo proveriti da li kurikulum prikazuje žene i muškarce samo u stereotipnim ulogama (žene kao žrtve/civile, a muškarce kao ratnike), i, pod dva, pokušati da se preispitaju ti stereotipni prikazi.

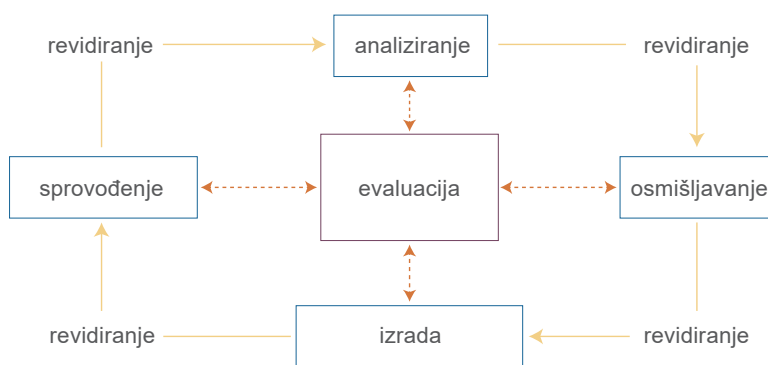
3.3 Koristi od integracije rodne perspektive i rizici usled neznanja

Integrisanje rodne perspektive u vojne kurikulume može tu temu učiniti standardizovanom i obaveznom. Prednost standardizacije je u tome što pomaže u osiguravanju kvaliteta obrazovanja i obuke na temu roda. Empirijska zapažanja iz operacija NATO ukazuju na to kao na jaz koji treba premostiti. Na primer, nedavni pregled praktičnih implikacija Rezolucije Saveta bezbednosti UN 1325¹³ za NATO operacije koji je uradila Švedska agencija za istraživanja u oblasti odbrane ukazao je na to da „opšte odsustvo preduputne obuke umnogome šteti integraciji rodne perspektive“.¹⁴ Ovo zapažanje otkriva uopšteniju tendenciju da se obuke i obrazovanje o rodnoj perspektivi organizuju u obliku *ad hoc* seminara vezanih za određeni događaj, poput Međunarodnog dana žena. Ograničavanje obuke i obrazovanja o rodnoj perspektivi na određene nezavisne događaje označava tu temu kao „pitanje od posebnog interesa“ i implicitno je označava kao temu od marginalnog značaja.¹⁵ Neintegrisanje rodne perspektive u kurikulum povlači rizik od podrivanja navedenih vrednosti i prioriteta organizacije – uključujući one koji se tiču rodne ravnopravnosti i promovisanja smislenog učešća žena. Kada se rod tretira samo kao zasebna tema, rad na rodnoj perspektivi će se smatrati samo za puko ispunjavanje formalnih zahteva ili slaganje sa temom bez ikakvih konkretnih radnji koje podržavaju integrisanje rodne perspektive. Ta ambivalentnost će pokazati učenicima i učenicama, kao budućim liderima i liderkama, da organizacija zapravo ne misli ono što govori kada izražava posvećenost rodnoj ravnopravnosti.¹⁶ Naspram tome, smisljena integracija edukacije o rodnoj perspektivi kroz kurikulum pokazuje relevantnost te teme za osnovne oblasti vojnog obrazovanja i posvećenost institucije vrednostima koje javno izražava.

Na kraju, korisno je primetiti da unapređenje kvaliteta nastave na temu roda u obrazovnoj ustanovi doprinosi ostvarenju nekoliko ciljeva, od kojih nisu svi na očigledan način povezani sa rodnom perspektivom. Obrazovanje o rodnoj perspektivi je naravno presudno za ispunjavanje multilateralnih i nacionalnih mandata navedenih u odeljku 3.1. Edukacija o rodnoj perspektivi je važna ne samo da bi se poštovao zakon, već i da bi se doprinelo obezbeđivanju efikasnosti operacija i promovisanju ravnopravnosti i demokratskih vrednosti. Integrisanje rodne perspektive u kurikulum ima dodatnu korist: pomaže u ispunjavanju zahteva savremenog profesionalnog vojnog obrazovanja. Kako kažu Katherine E. Brown i Victoria Syme-Taylor, „promene u vojnim aktivnostima dovele su do zahteva da profesionalno vojno obrazovanje podstakne „ispitivačke“, „empatične“ i „fleksibilne“ načine razmišljanja kod oficirskog kadra“. ¹⁷ To gledište potiče iz izjava, poput one američkog generala Davida H. Petraeusa, u kojima se napominje potreba da „oficirski kadar izađe iz svojih zona komfora“ i potreba za „stvaranjem kadra koji je fleksibilan, prilagodljiv i kreativan, što je veoma važno u operacijama“. ¹⁸ Navodi se da obrazovanje koje istražuje i preispituje tradicionalne rodne norme, i u samoj instituciji i u operacijama, doprinosi razvoju „ispitivačkih“, „empatičnih“ i „fleksibilnih“ načina razmišljanja.

4. Proces: integrisanje rodne perspektive u izradi ili revidiranju vojnog kurikuluma

Okvir 4.1 Model ADDIE za izradu kurikuluma⁴



Proces izrade kurikuluma se generalno zasniva na modelu ADDIE za instrukcijski dizajn. Koncept instrukcijskog dizajna ima svoje korene još u pedesetim godinama prošlog veka, ali model ADDIE je izrađen i razvijen tek 1975. godine za američku vojsku, a kasnije primenjen u svim američkim oružanim snagama.

Akronim „ADDIE“ znači „analiza, osmišljavanje, izrada, sprovođenje i evaluacija“ („analysis, design, development, implementation and evaluation“). Međutim, ovaj redosled reči ne nameće strogu linearnu progresiju između koraka, već svaki korak predstavlja jasnu zasebnu fazu.

Faza *analize* se može smatrati za „fazu postavljanja ciljeva“.

Faza *osmišljavanja* utvrđuje sve ciljeve, alate koje treba koristiti za merenje učinka, različite testove, sadržaj, analizu predmeta, planiranje i resurse.

Faza *izrade* započinje proizvodnju i testiranje metodologije koja se koristi u procesu učenja. Faza *sprovođenja* odražava kontinuiranu izmenu procesa učenja kako bi se osiguralo postizanje maksimalne efikasnosti i pozitivnih rezultata.

Faza *evaluacije* za glavni cilj ima da utvrdi da li su ishodi obuke postignuti i šta će biti potrebno u budućnosti kako bi se unapredila efikasnost i stopa uspešnosti procesa učenja.

4.1 Proces

Najkorisnije je integrisanje rodne perspektive u kurikulum smatrati procesom, a ne tehničkom radnjom dodavanja reči „žene“ i „rod“ u statični tekst. Može se čak tvrditi da i sam kurikulum predstavlja proces – on je u stalnom razvoju i revidiranju kroz interakciju učenika/učenica i nastavnog osoblja sa kurikulumom.¹⁹ Ipak, u mnogim obrazovnim ustanovama, kurikulum je definisan i sadržan u formi dokumenta. Takvi kurikulumi su nastali iz formalnog procesa izrade i podležu periodičnim revidiranjima.

Osobe uključene u proces izrade i revidiranja kurikuluma se razlikuju od ustanove do ustanove, pa stoga ovde date primere treba smatrati strogo ilustrativnim. Primarni fokus je na onima koji su unutar institucije odgovorni za kurikulum: u akademskom smislu to su rukovodeći kadrovi i nastavno osoblje. U zavisnosti od ustanove, odgovorna tela mogu takođe obuhvatati centar za instrukcijski dizajn ili za razvoj nastavnog osoblja. U vojnom smislu, izrada i revidiranje kurikuluma uključuju, formalno ili implicitno, različite aktere u vojnoj komandi ili državnim organima, poput ministarstava odbrane ili prosvete. Izvan hijerarhije, zainteresovane strane mogu uključivati osobe uključene u proces učenja ili organizacije civilnog društva. Navedene osobe su obično uključene, u različitom stepenu, i u proces izrade kurikuluma i u njihovo periodično revidiranje (na svakih godinu dana do tri godine).²⁰

Okvir 4.2 Uvođenje novih ishoda učenja u kurikulume²¹

U profesionalnom vojnom obrazovanju u Sjedinjenim Državama, da bi se nova tema poput svesti o rodnoj perspektivi uključila u zajedničko profesionalno vojno obrazovanje (ZPVO) kao cilj učenja, ona mora biti predložena kao „oblast od posebnog značaja“ (OPZ) i proći kroz definisani postupak za prihvatanje. OPZ se uvode u kurikulum kako bi se osigurala savremenost i relevantnost kurikuluma ZPVO.

OPZ obično predlažu Kancelarija sekretara odbrane, oružane snage, borbene komande, odbrambene agencije ili Združeni štab. Proces započinje organizacija koja sponzorise temu, a OPZ se predstavlja na godišnjem Zajedničkom obrazovnom veću gde se o njoj glasa radi dalje procene. Ako je pregled teme uspešan, OPZ se predstavlja radnoj grupi Veća za vojno obrazovanje. Na osnovu mišljenja te grupe, predložena lista novih OPZ se šalje osobi na čelu Združenog štaba na odobrenje.

Po odobrenju, spisak sa OPZ se šalje združenim i vojnim akademijama i školama tokom meseca januara za uključivanje u kurikulum naredne godine. Iako se škole podstiču da uključe te nove OPZ, one ne menjaju svoje zvanične oblasti obrazovanja, pa stoga nisu obavezne da to urade i to neće biti proveravano tokom bilo kog postupka revidiranja kurikuluma.

Kada se proces izrade i revidiranja kurikuluma formalizuje, nema mnogo manevarskog prostora u vezi sa time ko je uključen. Opseg uključenih osoba može se definisati položajem ili činom. Međutim, kako bi se osigurala smisljena integracija rodne perspektive u kurikulum, među tim osobama bi trebalo da postoji barem neka naznaka rodne uravnoteženosti, kao i stručnost u vezi sa rodnim pitanjima. Drugim rečima, i muškarci i žene bi trebalo da budu uključeni u proces izrade i revidiranja kurikuluma. Pored toga, trebalo bi da imamo u vidu da sama činjenica da je neko žena (ili muškarac) ne čini tu osobu stručnom za rodnu perspektivu. Ako se osoba povezuje sa određenim rodnom, to ne znači da je ona (potpuno) svesna društvenih okolnosti povezanih s tim rodnom. Stoga je od ključnog značaja osigurati da se posebni stručnjaci/stručnjakinje za rodnu perspektivu uključe ili konsultuju.²²

4.2 Ulazak u proces

Osobe koje rade na pitanjima rodne ravnopravnosti neće se iznenaditi činjenicom da integrisanje rodne perspektive u kurikulum može biti veoma politički obojen i potencijalno kontroverzan poduhvat. Ako integrisanje rodne perspektive znači otkriti sve skrivene kurikulume i pozabaviti se njima i učiniti vidljivim i podložnim reviziji

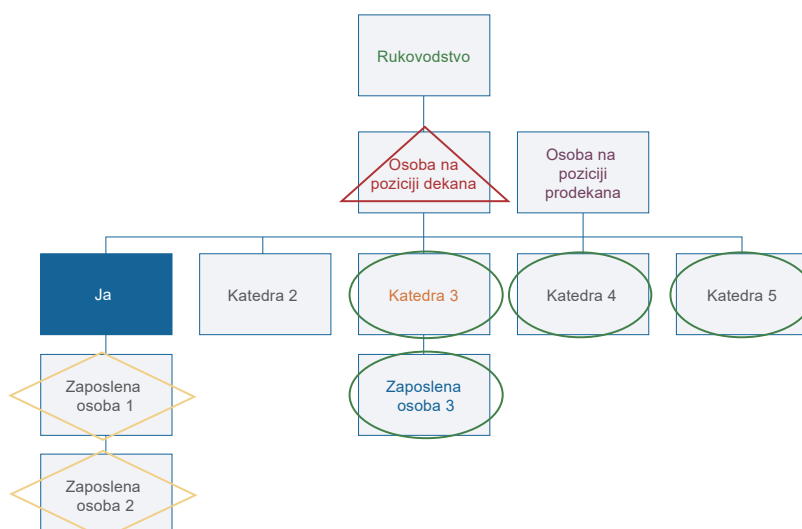
sve rodno pristrasne sisteme normi i paradigme mišljenja, to se može pokazati kao neprijatan proces, čak i za osobe koji se suštinski slažu da bi rodna perspektiva trebalo da bude integrisana u kurikulum. Kako kaže bell hooks, takva promena paradigme „mora uzeti u obzir strahove koje nastavno osoblje ima kada se od njih traži da promene svoje paradigme. Moraju postojati mesta za obuku na kojima te osobe imaju priliku da izraze svoju zabrinutost, istovremeno učeći da stvaraju načine za pristup multikulturalnim odeljenjima i kurikulumu.“²³ Pitanje angažovanja nastavnog osoblja i donosioca odluka detaljnije je istraženo u poslednjem poglavlju ovog priručnika.

Ključna stvar za svrhe ovog poglavlja je prepoznati činjenicu da je integracija rodne perspektive u kurikulum proces koji će najverovatnije zahtevati pregovore i edukaciju, uz pomoć osoba koje to podržavaju, kao i osoba koje su saveznici u određenoj instituciji. Mapiranje procesa revidiranja kurikuluma i identifikovanje podržavajućih osoba i ulaznih tačaka, kao i potencijalnih izazova i načina njihovog prevazilaženja, predstavlja korisnu polaznu osnovu. Okvir 4.3 daje primer mapiranja revidiranja/izrade kurikuluma.

Okvir 4.3 Mapiranje procesa kurikuluma za integrisanje rodne perspektive²⁴

- Započnite sa skiciranjem sveobuhvatne organizacione strukture vaše obrazovne ustanove.
- Identifikujte sledeće položaje na horizontalnoj i vertikalnoj osi vaše organizacije.
 - Primarna osoba zadužena za osiguravanje nastavka misije i vizije ustanove.
 - Primarna osoba zadužena za **kurikulum** (npr. direktor/ka za akademska pitanja).
 - Druge rukovodeće osobe zadužene za kurikulum (npr. žene i muškarci na poziciji dekana).
 - Osoba ili grupa zadužena za **kvalitet** kurikuluma.
 - Nastavno osoblje uključeno u **revidiranje i izradu kurikuluma**.
 - Osoba ili grupa zadužena za **razvoj nastavnog osoblja**.
- Dalje identifikujte sebe i vaše kolegice i kolege. Koliko podržavaju rodna pitanja? Zaokružite one koji podržavaju.
- Identifikujte svoje nadređene. Koliko vaše nadređene osobe podržavaju rodna pitanja? Nacrtajte trougao oko onih koje podržavaju.
- Identifikujte svoje podređene. Koliko osobe koje su vam podređene podržavaju rodna pitanja? Nacrtajte romb oko onih koje podržavaju.
- Opišite proces izrade i revidiranja kurikuluma u vašoj instituciji.
- Identifikujte sledeće:
 - ulazne tačke za integrisanje rodne perspektive;
 - osobe koje su saveznici i osobe koje podržavaju proces;
 - ključne eksterne osobe od uticaja za integrisanje rodne perspektive u kurikulum;
 - izazove sa kojima se možete suočiti od strane kolega/koleginica ili učenika/učenica;
 - načine na koje možete rešiti izazove.

Primer



5. Integrisanje rodne perspektive: Praktične mere i posebna razmatranja

Razgovor o tome šta je kurikulum i zašto u njega treba integrisati rodnu perspektivu ima za cilj da utvrdi da integrisanje rodni razmatranja ide dalje od njihovog pukog pominjanja u određenim elementima sadržaja kurikuluma. Najkorisnije je posmatrati integrisanje rodne perspektive u kurikulum kao proces transformacije kurikuluma, a ne proces dodavanja sadržaja. Shodno tome, to integrisanje bi trebalo da se odvija na više nivoa u kurikulumu. Ovaj odeljak predstavlja tri dimenzije: nastavno osoblje, edukaciju o rodnoj perspektivi i ocenjivanje i evaluaciju. Oslanjajući se na kontrolnu listu za rodno revidiranje kurikuluma izrađenu na radionici o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje čiji je domaćin bio KPzM, ovaj odeljak razmatra praktične mere potrebne za integrisanje rodne perspektive u svaku od ovih dimenzija.²⁵

5.1 Izgradite stručne kompetencije osoba zaduženih za nastavu i obuku o rodnoj perspektivi

Verovatno prva komponenta u integrisanju rodne perspektive u kurikulum je dostupnost potrebnog znanja, veština i stavova među osobama koje su zadužene za edukacije o rodnoj perspektivi. U praksi, sticanje ovih veština može obuhvatati kombinaciju tri različita pristupa. Pod jedan, važno je nastavnom osoblju obezbediti resurse za integrisanje rodne perspektive u njihove predmetne oblasti. Pod dva, nastavno osoblje bi trebalo da dobije mogućnosti i podsticaje za razvijanje sopstvenih kompetencija u oblasti rodne perspektive. Pod tri, koraci za unapređenje ravnopravne rodne zastupljenosti nastavnog osoblja mogu pomoći da se izbrišu rodni stereotipi i pokazati da institucija teži tome da bude inkluzivna.

Kao prvi korak, nastavno osoblje mora imati pristup resursima koji im omogućavaju da integrišu rodnu perspektivu u predmetne oblasti za koje su te osobe zadužene. Resursi mogu biti dostupni u vidu eksperata za određenu temu. Savetnici/savetnice ili eksperti/ekspertkinje za rodnu perspektivu mogu pomoći u tome tako što će izvršiti mapiranje dostupnih i odgovarajućih osoba koje poseduju ekspertizu za određene teme, koje nastavno osoblje može pozvati da gostuju na predavanjima i obukama. Eksperti/ekspertkinje za rodnu perspektivu takođe mogu pomoći nastavnom osoblju sa drugim resursima, na primer predložiti relevantnu literaturu za kurs koja uvodi rodnu perspektivu ili obezbediti/revidirati vežbe na času ili materijale za obrađivanje rodne perspektive.

Nastavno osoblje će možda želeći da razvije sopstvene kompetencije o rodnoj perspektivi ili će rukovodstvo obrazovne ustanove želeći da podstakne razvoj nastavnog osoblja o rodnoj perspektivi kroz ocenjivanje, planove profesionalnog razvoja ili kroz uključivanje rodne osvešćenosti među kriterijume za dobijanje unapređenja. Vrste rodne ekspertize koje zahteva nastavno osoblje će naravno zavistiti od oblasti nastave, tako da su primeri koji su ovde dati veoma opšti. Ipak, vredno napomenuti da bi rodna ekspertiza nastavnog osoblja trebalo da pokriva tri široke oblasti: korišćenje obrazovnih metoda koje su odgovarajuće za lakše učenje o rodnoj perspektivi; poznavanje rodno relevantnih aspekata nastavnog sadržaja; i svest o rodnoj dinamici u učionici i sposobnost negovanja okruženja za učenje koje prati principe poštovanja, nediskriminacije i participacije. Metode učenja su detaljnije obrađene u poglavlju 7 ovog priručnika, sadržaj nastave u tri preostala poglavlja koji čine Prvi deo, a rodna dinamika u učionici u poglavlju 6.

Težnja ka postizanju neke vrste rodne ravnoteže među članovima nastavnog osoblja je još jedna važna komponenta integrisanja rodne perspektive u kurikulum. Zapošljavanje više žena na poslovima nastavnog osoblja u ustanovama u kojima tipično dominiraju muškarci predstavlja početak rada na rešavanju svih aspekata „skrivenog kurikuluma“, utoliko što pokazuje da se ta ustanova sastoji od raznolike grupe osoba u pogledu roda (i u drugim pogledima). U idealnom slučaju, poboljšanje rodne ravnoteže bi takođe podrazumevalo postavljanje muških i ženskih članova nastavnog osoblja u uloge koje su suprotne stereotipima. To bi moglo da obuhvata aktivno traženje nastavnika koji bi predavali jezike i nastavnica koje bi držale kurseve liderstva. Pored efekta davanja pozitivnog uzora, promovisanje rodne različitosti među nastavnim osobljem ima nekoliko prednosti, uključujući povećanje količine dostupnih stručnih osoba širenjem grupe kandidata/kandidatkinja za zapošljavanje i povećanje verovatnoće za inovacijama u idejama, politikama, istraživanju, obrazovanju i stipendijama.²⁶

Okvir 4.4 Kontrolna lista za izgradnju stručnih kompetencija osoblja uključenog u nastavu i obuku o rodnoj perspektivi

- Osigurajte da nastavno osoblje ima pristup resursima potrebnim za integrisanje rodne perspektive u svoje predmetne oblasti. To može uključivati obezbeđivanje:
 - spiska raspoloživih i odgovarajućih stručnjaka/stručnjakinja za predmetnu oblast koje mogu pozvati kao eksterne predavače;
 - sugestija za literaturu na kursu;
 - podrške za revidiranje nastavnih materijala;
 - primera vežbi u učionici koje uvode rodnu perspektivu.
- Podržite osoblje zaduženo za nastavu i obuku koje želi da izgradi svoje kompetencije o rodnoj perspektivi. Relevantne oblasti kompetencija uključuju:
 - korišćenje odgovarajućih metoda edukacije;
 - znanje o rodno relevantnom sadržaju koji se odnosi na nastavnu oblast;
 - sposobnost negovanja obrazovnog okruženja koje prati principe poštovanja, nediskriminacije i participacije.
- Sprovedite individualizovani plan razvoja nastavnog osoblja kako bi se izgradile stručne kompetencije u oblasti rodne perspektive.
- Analizirajte rodno razvrstane podatke o zaposlenima i, kada je to potrebno, preduzmite odgovarajuće mere kako biste unapredili rodnu ravnotežu.

5.2 Integrišite edukaciju o rodnoj perspektivi kroz ceo kurikulum

Integrisanje edukacije o rodnoj perspektivi kroz ceo kurikulum je možda najočiglednija metoda za integrisanje rodne perspektive. Taj poduhvat pokriva tri glavne tematske oblasti: integraciju rodnih koncepata i perspektive u sadržaj i materijale; korišćenje obrazovnih metoda usmerenih na učenike/učenice koje dovode do transformativnog učenja; i upotrebu rodno osetljivog jezika i slika u kurikulumu i materijalima za učenje.

Integrisanje rodnih koncepata i perspektive u sadržaj može se postići i uspostavljanjem nastavnih jedinica posebno posvećenih rodnoj perspektivi i integrisanjem rodne perspektive u postojeće sadržaje. Najdelotvornija strategija je raditi obe stvari: izdvajanje prostora za poseban rad sa rodnim konceptima pomaže u uspostavljanju osnove za primenu rodne perspektive na druge teme. U globalu, sadržaji povezani sa rodnom perspektivom bi trebalo da budu usklađeni sa institucionalnim politikama, nacionalnim zakonima i međunarodnim standardima koji se odnose na instituciju. O međunarodnim standardima govori se u poglavlju 2 ovog priručnika, a najčešće su to rezolucije Saveta bezbednosti UN o ženama, miru i bezbednosti; relevantne odredbe zakona o oružanim sukobima; relevantni zakoni o ljudskim pravima (poput Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama); i NATO politike o sprovođenju Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti UN. Odredbe tih normativnih okvira bi trebalo da budu uključene u relevantne delove kurikulumu, kroz posebne blokove, obrazovne ishode ili materijale. Koji će to aspekti relevantni za rodnu perspektivu biti zavisi od teme koja se obrađuje, a neki primeri integrisanja rodne perspektive u kurikulum dati su u okviru 4.5, ali su oni samo ilustrativni i nisu iscrpni.

Pored integrisanja rodne perspektive u sadržaj, kurikulum treba da obezbedi i obrazovna iskustva koja podržavaju rodno osetljivu perspektivu, stavove i kompetencije. Ključno je imati na umu da će integrisanje rodne perspektive u kurikulum obično signalizirati pomak u kulturi ustanove u kojoj će na početku verovatno dominirati muškarci i koja će biti slepa za rodnu perspektivu. Kako napominje David White, „promene u kulturi nastaju u interakciji između institucionalnog konteksta i napora pojedinačnih osoba da iz njega izvuku smisao. To podrazumeva aktivnu ulogu osoba koje učestvuju u procesu, a ne pasivno upijanje tuđih vrednosti“.²⁸ Shodno tome, obrazovne metode bi trebalo da podstiču aktivno učešće učenika/učenica, koristeći obrazovne metode kao što su studije slučaja, grupne diskusije i zadaci zasnovani na scenarijima, i omogućavajući zajedničko sticanje znanja. Štaviše, takve metode treba da omoguće transformativno obrazovanje podsticanjem samostalnog promišljanja učenika/

učenica kroz ispitivanje ličnih vrednosti i reakcija ili interakcije učenika/učenica sa nastavnim materijalom. Drugim rečima, obrazovanje o rodnoj perspektivi bi trebalo da daje prioritet načelima transformativnog obrazovanja i tako koristi metode aktivnog učenja, poput onih koje su detaljnije opisane u poglavlju 5 ovog priručnika.

Okvir 4.5 Primeri integrisanja rodni sadržaja u obrazovne ciljeve u NATO KPzM Referentnom kurikulumu za profesionalno vojno obrazovanje oficira (faza mlađeg oficirskog kadra)²⁷

Tema	Obrazovni cilj (OC) u vezi sa rodnom perspektivom
1. Vojna profesija <i>Zahtevi rezolucija Saveta bezbednosti o ženama, miru i bezbednosti i kako ih ispuniti u operacijama</i>	Blok 1.2 Vojne operacije OC 18 – Objasniti mesto rodne analize (različite potrebe i uloge muškaraca i žena) u operacijama. Blok 1.3 Štabni proces planiranja / Taktika i planiranje OC 6 – Demonstrirati rodnu analizu u oblasti operacija. OC 12 – Prepoznati uticaje rodne perspektive u operacijama.
2. Komandovanje, liderstvo i etika	Blok 2.1 Etika vojne profesije OC 6 – Razgovarati o tome kako pitanja ljudskih prava i nejednakosti (npr. rodne, rasne) utiču na donošenje etičkih odluka. Blok 2.2 Organizaciona kultura OC 2 – Utvrditi probleme sa organizacionom kulturom u vojsci u pogledu pitanja roda, različitosti i jednakosti. Blok 2.4 Zakon o oružanom sukobu OC 13 – Opisati zakone koji štite žene i devojčice (i muškarce i dečake) u oružanom sukobu. OC 14 – Objasniti predmet zakonske zabrane seksualnog nasilja u oružanim sukobima.
3. Studije odbrane i bezbednosti <i>Opisati koncepte roda, rodni razlika, rodni uloga i rodne ravnopravnosti.</i>	Blok 3.2 Komunikacije i mediji OC 9 – Izraditi komunikacione materijale kako bi se doprelo do muškaraca i žena; pismenih i nepismenih ljudi; i raseljenih lica i marginalizovanih grupa. Blok 3.6 Kulturna svest OC 3 – Demonstrirati rodno osetljivu analizu kulturnog konteksta i njenu vezu sa bezbednošću jedinice i lokalnog stanovništva.

Na kraju, postojeći kurikulum i materijale bi trebalo revidirati sa ciljem da se njihov jezik i slike učine rodno osetljivim i rodno inkluzivnim. Takvo revidiranje umnogome doprinosi rešavanju ranije pomenutog pitanja „skrivenog kurikuluma“. Korišćenjem rodno inkluzivnog jezika i slika, poput zamenica on/ona ili pokazivanjem i muškaraca i žena u uniformi, šalje se poruka inkluzivnosti i prihvatanja i učenika i učenica. Nasuprot tome, korišćenje stereotipnog jezika ili slika, poput pričanja o vojnicima kao muškarcima ili prikazivanja slika samo muškaraca u uniformi i žena kao civila, može poslati poruku isključivanja i pojačati kognitivne rodne pristrasnosti. Pored toga, prikazivanje muškaraca i žena u ulogama suprotnim stereotipima – na primer, žena vođa voda i muškarac medicinski tehničar – može pomoći u podsticanju samostalnog promišljanja i preispitivanja načina razmišljanja kod učenika i učenica tako što će ih podstaći da prepoznaju sopstveno iznenađenje kontrastereotipnim prikazom uloga. U svim vežbama i scenarijima mora se voditi računa o tome da se čuju glasovi i iskustva i žena i muškaraca. Iskustva i glasovi žena se često ignorišu; na to pitanje kurikulum može odgovoriti, na primer,

pružanjem uvida u specifične izazove sa kojima se žena u vojsci može suočiti na kursu za rukovodeće osoblje. Iako su glasovi i iskustva muškaraca dominantni u raspravama, oni se obično ne tretiraju kao iskustva muškaraca već kao iskustva ljudi u globalu.²⁹ Kurikulum se može pozabaviti time, na primer, ispitivanjem specifičnih ranjivosti muškaraca civila, čija su prava na zaštitu kao civila često ugrožena zbog činjenice da njihov status muškaraca znači da se na njih gotovo uvek gleda kao na potencijalne borce.³⁰

Okvir 4.6 Kontrolna lista za uključivanje edukacije o rodnoj perspektivi kroz ceo kurikulum

- Uvedite sadržaje o rodnim konceptima i okvirima u kurikulum. Neki od primera su:
 - koncepti poput roda, rodne ravnopravnosti i rodnih uloga;
 - normativni okviri poput rezolucija Saveta bezbednosti UN o ženama, miru i bezbednosti.
- Osigurajte da se rodna perspektiva uzima u obzir u tematskim oblastima u kojima rod nije glavna tema. Primeri relevantnih oblasti mogu da uključuju, ali nisu ograničeni na sledeće.
 - Vojne operacije: uključiti rodnu analizu, prikupljanje i deljenje informacija, potrebe za zaštitom, odgovor na seksualno nasilje, itd.
 - Etika i međunarodno humanitarno pravo: uključiti kodekse ponašanja, ljudska prava i odredbe međunarodnog humanitarnog prava koje štite žene.
 - Liderske veštine: uključiti inkluzivno vođstvo, upravljanje raznolikošću, razvoj osoblja i komandnu odgovornost za sprečavanje seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja.
 - Veštine komunikacije: uključiti delotvornu komunikaciju sa muškarcima i ženama.
 - Kulturološka svest: uključiti svest o rodnim normama i običajima.
 - Sve teme: koristiti literaturu kako muških tako i ženskih autora i autorki, uz uključivanje rodne perspektive.
- Obezbedite obrazovna iskustva koja podržavaju rodno osetljivu perspektivu, stavove i kompetencije. Primeri takvih obrazovnih metoda mogu obuhvatati:
 - kombinaciju grupnog i individualnog rada;
 - vežbe zasnovane na studijama slučajeva i scenarijima;
 - kombinaciju usmenih i pismenih zadataka;
 - lično promišljanje kroz evidenciju učenja ili grupne diskusije zasnovane na ličnim iskustvima i percepcijama.
- Revidirajte vežbanja, jezik i slike koje se koriste kako biste osigurali da su rodno osetljive. To može obuhvatati:
 - korišćenje rodno inkluzivnih zamenica (on/ona, njega/nju);
 - korišćenje slika i muškaraca i žena;
 - korišćenje vežbanja koja prikazuju žene i muškarce u ulogama suprotnim stereotipima;
 - vođenje računa o tome da se u vežbanjima ili primerima čuju glasovi i žena i muškaraca i da se tretiraju kao podjednako relevantni.

5.3 Izvršite rodno osetljivo ocenjivanje i evaluaciju

Integrisanje rodno osetljivog ocenjivanja i evaluacije u kurikulum sastoji se od dva skupa zadataka. Sa jedne strane, važno je osigurati da ocenjivanje sposobnosti učenika/učenica i kompetencija nastavnog osoblja ne bude rodno pristrasno, odnosno da ne favorizuje osobe jednog roda. S druge strane, od ključnog je značaja oceniti i izvršiti evaluaciju toga da li je došlo do edukacije o rodnoj perspektivi.

Značajan i rastući korpus istraživanja ukazuje na činjenicu da su nesvesne rodne pristrasnosti raširene u društvu i većini profesionalnih radnih okruženja i da imaju važan uticaj na to kako ocenjujemo podobnost i kompetentnost učenika/učenica, nastavnog osoblja i drugih stručnih osoba. Okvir 4.7 opisuje neke od takvih istraživačkih projekata, sa ciljem da se pokaže kako se rodna pristrasnost manifestuje u načinu procene sposobnosti učenika/učenica i kompetentnosti nastavnog osoblja. Dostupna istraživanja jasno ukazuju na potrebu za oprežnošću u pogledu rodne pristrasnosti u ocenjivanju. Takođe, daju preporuke u pogledu toga šta se može učiniti na institucionalnom nivou da bi se ublažio ovaj efekat. Najočiglednija mera je da kriterijumi ocenjivanja budu jasno

navedeni, transparentni i saopšteni kako onima koji uče, tako i onima koji obučavaju. U nekim slučajevima mogu biti prikladni institucionalni mehanizmi intervencije, poput ciljanog mentorstva za nastavno osoblje ili učenike/učenice ili edukovanje nastavnog osoblja o tome kako da mentorišu raznolike grupe učenika/učenica. Podizanje svesti o rodnoj pristrasnosti i među učenicima/učenicama i među nastavnim osobljem može im pomoći da prepoznaju i pozabave se svojom neosvešćenom pristrasnošću. Na kraju, važno je da nastavno osoblje, a posebno rukovodstvo, daju legitimitet svojim kolegama i koleginicama tako što će ih učtivo predstaviti i uputiti na njihovu stručnost, kako pred nastavnim osobljem, tako i pred učenicima/učenicama.³¹

Okvir 4.7 Rodna pristrasnost i ocenjivanje sposobnosti i kompetencija

Ocenjivanje sposobnosti učenika/učenica od strane nastavnog osoblja	Ocenjivanje kompetencija nastavnog osoblja od strane učenika/učenica
<p><i>Primer 1: Ocenjivanje sposobnosti učenika/učenica u naučnim oblastima</i></p> <p>U studiji objavljenoj 2012. godine, istraživački tim sa Prinstona pokušao je da izvrši evaluaciju toga da li nastavno osoblje na naučnim smerovima na univerzitetima pokazuje predrasude prema učenicama koje bi mogle da doprinesu rodnoj nejednakosti u naučnim oblastima. Tim sumira svoje nalaze na sledeći način.</p> <p>„U randomiziranoj dvostruko slepoj studiji, nastavno osoblje na naučnim smerovima... ocenjivalo je prijave dostavljene od strane učenika/učenica – kojima je nasumično dodeljeno muško ili žensko ime – za položaj osobe koja rukovodi laboratorijom. Uključeno nastavno osoblje je ocenilo muškog kandidata kao znatno kompetentnijeg i prihvatljivijeg za zaposlenje od (identičnog) ženskog kandidata. Takođe su izabrali višu početnu platu i ponudili više karijernog mentorstva muškom kandidatu.“³²</p>	<p><i>Primer 3: Rodna pristrasnost u ocenjivanju nastave od strane učenika/učenica</i></p> <p>U zajedničkom istraživačkom projektu, čiji su nalazi objavljeni 2014. godine, grupa sociologa ispitivala je rodnu pristrasnost u ocenjivanju nastave od strane učenika/učenica na eksperimentalnom kursu preko interneta. Oni sumiraju svoje istraživanje i nalaze na sledeći način.</p> <p>„Dok je teško odvojiti rod od nastave uživo, na internetu je moguće prikriti rodni identitet nastavnog osoblja. U našem eksperimentu, osobe zaposlene kao asistenti u nastavi na časovima preko interneta radile su pod dva različita rodna identiteta. Učenici/učenice su ocenjivali muški identitet znatno višim ocenama od ženskog, bez obzira na stvarni rod nastavnog osoblja, čime su pokazali rodnu pristrasnost.“³³</p>
<p><i>Primer 2: Utvrđivanje uzroka nezadovoljavajućih postignuća</i></p> <p>U eksperimentu iz 1994. godine, koji je sproveo istraživački tim sa Univerziteta u Juti, učesnici/učesnice su saznali niz činjenica o četvoro fiktivnih učenika/učenica koji su položili ili pali kurs zavarivanja. Relevantna činjenica je bila da su učenici/učenice koji su pali kurs zavarivanja imali veliki broj predmeta na toj godini, dok su oni koji su položili imali manji broj predmeta. Međutim, kada su učesnici/učesnice dobili nerelevantne informacije, kao što je rod fiktivnih učenika/učenica, bila je veća verovatnoća da će neuspeh učenica pripisati njihovom rodu/polu nego tome koliko predmeta imaju na godini.³⁴</p>	<p><i>Primer 4: Rodno obojen jezik u ocenama nastavnog osoblja</i></p> <p>Interaktivna tabela na internetu koju je sastavio profesor istorije na Univerzitetu Nortistern omogućava korisnicima da istraže koliko se puta neka reč koristi za opisivanje osoba koje predaju među 14 miliona ocena na veb stranici RateMyProfessor.com [Oceni profesora], razvrstanih prema rodu. Ti podaci mogu se koristiti za ilustraciju rodnih obrazaca koje učenici/učenice koriste u ocenjivanju svojih profesora i profesorki. Na primer, profesori su mnogo češće opisani rečima „genije“ ili „zabavan“ nego profesorka; a profesorka su mnogo češće opisane rečima „mnogo zapovedaju“ ili „zlobna“ nego profesori.³⁵</p>

Odeljak 4.2 je opisao mere koje treba preduzeti radi integrisanja rodno sadržaja u kurikulum. Treba imati na umu da edukaciju o rodnoj perspektivi treba ocenjivati i evaluirati kako bi se rodni sadržaji shvatili ozbiljno. Evaluacija edukacije o rodnoj perspektivi je detaljnije istražena u poglavlju 8 ovog priručnika, te je stoga ovaj odeljak ograničen samo na neka opšta zapažanja. Kao i kod svake teme, ocenjivanje postignuća učenika/učenica bi trebalo da bude formativno (stalno ocenjivanje tokom nastave) i sumativno (rezimiranje naučenog na kraju nastave). Pored toga, iz obrazovnih ishoda treba da bude jasno da se edukacija o rodnoj perspektivi odvijala i u kognitivnom i u afektivnom domenu učenja. Drugim rečima, kada je reč o ocenjivanju, važno je oceniti ne samo ono što učenici/učenice znaju i mogu da urade, već i vrednosti koje su internalizovali i kako se to pokazuje u praksi. Na kraju, pravi test edukacije o rodnoj perspektivi u vojnom kontekstu biće u stepenu u kojem ona menja ponašanje i donosi rezultate. Primeri merenja toga uključuju evaluaciju da li je institucija postala rodno ravnopravna iznutra – što se utvrđuje anketama o zadovoljstvu poslom ili incidentima (seksualnog) uznemiravanja i zlostavljanja – i stepenom do kojeg su rodne perspektive integrisane u operacije.³⁶

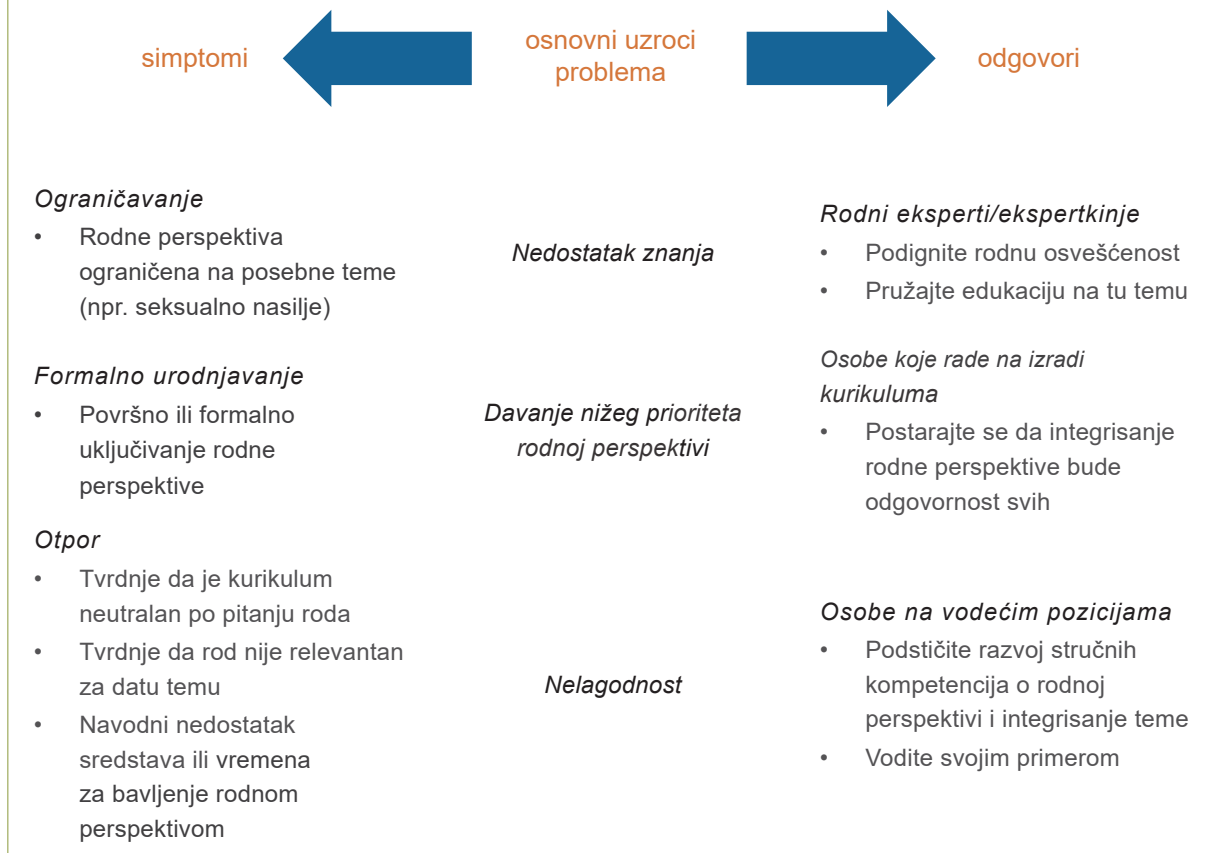
Okvir 4.8 Kontrolna lista za ocenjivanje i evaluaciju

- Postarajte se da ispiti ili druge metode ocenjivanja tokom kursa ili programa edukacije nisu rodno pristrasni u ocenjivanju sposobnosti učenika/učenica ili kompetencija nastavnog osoblja. To može obuhvatati napore da se:
 - uspostave i saopšte transparentni i proverivi kriterijumi ocenjivanja i evaluacije;
 - izrade konkretni institucionalni mehanizmi za intervencije, poput mentorstva;
 - edukuju učenici/učenice i nastavno osoblje o postojanju i uticaju nesvesnih rodni pristrasnosti;
 - osigura podrška za lidersku ulogu nastavnog osoblja.
- Izvršite ocenjivanje i evaluaciju edukacije o rodnoj perspektivi:
 - korišćenjem strategija za formativno i sumativno ocenjivanje;
 - i u kognitivnom i afektivnom domenu;
 - uključujući promene u ponašanju i institucionalne rezultate.

6. Česti izazovi i korisni odgovori

Do sada je ovo poglavlje predstavilo razumevanje toga šta je kurikulum i zašto rodnu perspektivu treba integrisati u njega. Dat je opšti prikaz procesa izrade i revidiranja kurikuluma i ponuđena su neka razmatranja o tome kako bi se tema rodne perspektive mogla uvesti u njih. Glavni deo ovog poglavlja bio je usredsređen na navođenje konkretnih razmatranja i praktičnih mera za integrisanje rodne perspektive u kurikulum. Ovaj završni odeljak zaključuje temu razmatranjem nekih čestih izazova u integrisanju rodne perspektive, razloga koji su u njihovoj osnovi i nekih korisnih odgovora. Nastoji da istakne neke znake upozorenja i da pruži predloge za njihovo prevazilaženje. Tačke za diskusiju su istaknute u Okviru 4.9.

Okvir 4.9 Česti izazovi i korisni odgovori



6.1 Simptomi

U ovom pododeljku opisuju se načini na koje se ispoljavaju izazovi za integrisanje rodne perspektive u kurikulum. Ovo nije iscrpan spisak izazova, već je cilj da se pokažu neki znaci upozorenja i razlozi zašto su oni problematični.

Ograničavanje je praksa koja je tesno povezana sa formalnim urođnjavanjem. Odnosi se na situacije u kojima se rodna perspektiva razmatra samo u vezi sa određenim temama (npr. seksualno nasilje u sukobima ili zaštita civila) i/ili kada su obrazovanje o rodnoj perspektivi ili rad na ovim konkretnim tematskim oblastima određeni kao zaduženje ženskog nastavnog osoblja ili vojnkinja. Obe ove pojave dovode do toga da se odgovornost za istraživanje i rešavanje pitanja povezanih sa rodnom prebacuju na pleća žena.

Formalno urođnjavanje je pristup koji se odnosi na površno uključivanje rodne perspektive – pominjanje pojma, ali bez smislenog rada na stvarnom integrisanju rodne perspektive. Primer za to bi bila „obuka o rodnoj perspektivi“ koja se sastoji od toga da savetnik/savetnica za rodna pitanja dobije termin od 10 minuta, bez vremena za pitanja, da objasni Rezoluciju 1325 Saveta bezbednosti UN i njen značaj za vojne operacije. Bavljenje rodnom perspektivom na tako ograničen način predstavlja samo praksu ispunjavanja formalnih zahteva i ne dovodi do ostvarivanja ishoda integrisanja rodne perspektive u kurikulum.

Otpor od strane edukatora/edukatorki, učenika/učenica i rukovodstva je najočigledniji izazov za integrisanje rodne perspektive u kurikulum. Otpor se može ispoljiti u nekoliko oblika. Otvoreni oblik je tvrdnja da rodna perspektiva nije relevantna za datu temu. U drugim slučajevima otpor je suptilniji, poput tvrdnji da je kurikulum rodno neutralan (videti odeljak 4.2 o skrivenom kurikulumu) ili da već uključuje rodnu perspektivu (videti formalno urođnjavanje iznad), da je tema preširoka za uključivanje ili da u kurikulumu nedostaju sredstva ili prostor za rodnu perspektivu.³⁷ Otpor prema integrisanju rodne perspektive očigledno podriva razloge potreba za njenim integrisanjem koji su navedeni u odeljku 4.3.

6.2 Osnovni uzroci problema

Navedeni izazovi često su simptomi osnovnih uzroka problema, koji predstavljaju stvarne „izazove“. Ti osnovni uzroci problema variraju od osobe do osobe i institucije do institucije. Ovaj pododjeljak navodi neke od osnovnih uzroka problema. Spisak, opet, nije iscrpan, ali ilustruje poentu da kako bismo se pozabavili načinima na koje se izazovi manifestuju, moramo razmotriti razloge zbog kojih oni postoje.³⁸

Nedostatak znanja ili rodne osvešćenosti je možda najočigledniji osnovni uzrok.³⁹ Ako osoba koja vrši edukaciju ne razume kako se rodna dinamika odnosi na temu koju predaje, on ili ona neće smatrati rodnu perspektivu relevantnom. Ako osobe koje rade na kreiranju kurikulumu nemaju veštine i znanje da prepoznaju kako rod funkcioniše u sadržaju kurikulumu, kao i u ocenjivanju, razumljivo je da neće moći da uoče da kurikulum možda već sadrži rodne norme i stereotipe. Nastavno osoblje od kog se zahteva da integriše rodnu perspektivu bez potrebnog znanja i razumevanja nema druge mogućnosti osim da pribegne samo formalnom urođnjavanju, bez ikakvih suštinskih promena. Osobe na vodećim položajima koje nemaju dovoljno razumevanja za to da rodna perspektiva nije „žensko pitanje“ verovatno će imenovati ženu najbližu sebi kao osobu zaduženu za ovo „pitanje od posebnog interesa“.

Do **davanja nižeg prioriteta rodnoj perspektivi** dolazi, u globalu, iz jednog od dva razloga. U nekim slučajevima je to povezano sa nedostatkom znanja. Iako osoba koja vrši edukaciju podržava načelo rodne ravnopravnosti, on ili ona možda ne vide zašto je rodna perspektiva relevantna za neku datu temu. Na primer, može se pretpostaviti da ako žene nisu bile prisutne u nekoj nedavnoj ili prošloj misiji, onda tu nema rodne perspektive. Bolje informisani edukator/edukatorka će shvatiti da je to zapravo situacija sa snažno izraženom rodnom dimenzijom, jer su žene bile u potpunosti isključene (ili njihovo prisustvo nije dokumentovano). Još jedan razlog za davanje nižeg prioriteta rodnoj perspektivi je zbog toga što se rodna perspektiva osoba koje uče i osoba koje obučavaju ne ocenjuju u odnosu na sadržaj kursa. U pojedinim slučajevima, sadržaj dodatnih predavanja o rodnoj perspektivi od strane eksternih predavača/predavačica nije uključen u ocenjivanje učenika/učenica; u drugim, osobe koje predaju se ne ocenjuju po pitanju toga da li su uključile rodnu perspektivu. Stoga je logično da prioritet daju aspektima u njihovoj nastavi koji se ocenjuju.⁴⁰

Nelagodnost zbog ideje integrisanja rodne perspektive može proisticati ne samo iz nedostatka znanja, već i nedostatka veština, ili iz osećaja da se preispituju nečiji identitet i uverenja.⁴¹ Nastavno osoblje se može brinuti da će rad na rodnom temama dovesti do toga da učenici/učenice ispričaju neke svoje lične priče, na primer o diskriminaciji ili zlostavljanju: nastavno osoblje može osećati da nema dovoljno kapaciteta da se pozabavi takvim temama i pokušavaće da ih izbegava. Zahtev za korišćenjem transformativnih metoda obrazovanja može učiniti da se tradicionalno orijentisan nastavni kadar oseća nelagodno zbog straha da će izgubiti kontrolu na svojim časovima.

6.3 Korisni odgovori

Identifikacija osnovnih uzroka problema sugerise da odgovori na izazove moraju biti višeslojni i prilagođeni rešavanju problema na poslu. Odgovori treba da uključuju, po potrebi u datoj situaciji, kombinaciju podsticaja i alata (osvešćenost, znanje i veštine) za odgovor. U ovom pododjeljku dati su neki od odgovora koje različiti akteri mogu koristiti.

Rodni eksperti/ekspertkinje (ili osobe koje se zalažu za ovu temu) igraju važnu ulogu u podizanju svesti i pružanju potrebnog znanja i veština za rešavanje osnovnih problema. Oni mogu izvršiti rodnu analizu kako bi utvrdili da li je kurikulum slep za rodnu perspektivu i pokazati da to nije zapravo isto što i rodna neutralnost. Njihova analiza može pokazati kako slepilo za rodnu perspektivu može ojačati strukture postojećih privilegija i diskriminacije. Oni mogu pružiti stručno znanje ili koučing za nastavno osoblje kako bi im pomogli da izgrade svoje znanje i integrišu rodnu perspektivu u svoju nastavu. Oni mogu organizovati grupe za diskusiju sa zaposlenima kako bi se pozabavili izvorima nelagodnosti nastavnog osoblja u vezi sa temom. Rodni eksperti/ekspertkinje mogu pomoći i da se popune jazovi u znanju i veštinama i tako omogućiti nastavnom osoblju i onima koji su zaduženi za kreiranje kurikulumu da integrišu rodnu perspektivu.

Osobe odgovorne za izradu i revidiranje kurikuluma su takođe odgovorne i za integriranje zahteva nacionalnih i međunarodnih politika i direktiva u kurikulum i izdvajanje adekvatnih resursa za integriranje rodne perspektive. Te odgovorne osobe imaju moć da se postaraju da integriranje rodne perspektive postane odgovornost svih, a ne samo žena i/ili eksperata/ekspertkinja za rodnu perspektivu. Kao što je diskutovano u ovom poglavlju, integriranje rodne perspektive u kurikulum pomaže da se ta tema tretira kao pitanje koje prožima sva druga pitanja i da se odgovornost za njega podeli.

Na kraju, **osobe na vodećim pozicijama** u instituciji mogu pomoći i podstaći integriranje rodne perspektive u kurikulum, kako formalnim, tako i neformalnim sredstvima. Sa formalne strane, lideri/liderke se mogu postarati da kompetencije za integraciju rodne perspektive postanu kriterijum za zapošljavanje i napredovanje. Sa neformalne strane, oni mogu biti uzori i pokazati institucionalnu posvećenost kroz vlastite izjave i postupke. Na primer, mogu podeliti anegdote o sopstvenom iskustvu sa tom temom, pokazati svoju posvećenost integriranju rodne perspektive i vrednovati napore da se to učini.

7. Anotirana bibliografija

7.1 Referentni kurikulum

Canadian Defence Academy, *Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum [Generički referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje oficirskog kadra]* (Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC, 2011).

www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20111202_Generic-Officer-PME-RC.pdf

Ovaj generički referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje oficirskog kadra je za NATO i KPzM izradio multinacionalni tim akademika pod okriljem Odbrambene akademije Kanade. Kurikulum se sastoji iz tri faze (podoficirska, niža i srednja oficirska obuka) i tri teme (vojna profesija; komandovanje, liderstvo i etika; i odbrambene i bezbednosne studije). Pruža detaljne obrazovne ishode i nastoji da posluži kao resurs onima koji žele da reformišu ili unaprede profesionalno vojno obrazovanje svog oficirskog kadra. Kurikulum integriše rodnu perspektivu kroz sve teme.

Canadian Defence Academy and Swiss Armed Forces College, *Non-Commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum [Referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje podoficirskog kadra]* (Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC, 2013).

www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_topics/20131209_131209-nco-defence-curriculum.pdf

Ovaj referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje podoficirskog kadra je izrađen za NATO i KPzM od strane multinacionalnog tima koje su zajednički predvodili Odbrambena akademija Kanade i Švajcarski koledž oružanih snaga. Kurikulum se sastoji od četiri nivoa (osnovni, srednji, napredni i komandni viši podoficirski) i tri teme (vojna profesija; liderstvo i etika; i osnovne podoficirske kompetencije). Pruža detaljne obrazovne ishode i nastoji da posluži kao resurs onima koji žele da se reformišu ili unaprede profesionalno vojno obrazovanje svog podoficirskog kadra. Kurikulum integriše rodnu perspektivu kroz sve teme.

NATO Committee on Gender Perspectives, *Template for Pre-Deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives [Šablon za preduputnu obuku o rodnoj perspektivi: teme i ciljevi učenja]* (Brussels: NCGP, 2010).

www.nato.int/issues/women_nato/2010/template_for_predeployment.pdf

Ovaj šablon za preduputnu obuku o rodnoj perspektivi je izrađen tokom godišnjeg sastanka NATO Odbora za rodnu perspektivu (NORP) 2010. godine. NORP predstavlja savetodavni odbor Vojnog komiteta NATO – visokog vojnog autoriteta u NATO. U šablonu su navedene obrazovne teme i ciljevi relevantni za preduputnu obuku rodnoj perspektivi. Takođe se precizira da li su obrazovne teme ili ciljevi relevantni za vojničke, podoficirske i/ili oficirske kadrove.

7.2 Smernice za integrisanje rodne perspektive u obuku i obrazovanje

Valasek, Kristin, and Agneta M. Johannsen, “Guide to integrating gender in SSR training” [„Vodič za integrisanje rodne perspektive u obuku za reformu sektora bezbednosti“], in Megan Bastick and Kristin Valasek (eds), *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package* (Geneva: DCAF, 2009).

www.gssrtraining.ch/

Ovaj vodič je deo DCAF-ovog *Paketa resursa za obuku o rodnoj perspektivi i reformi sektora bezbednosti*. Namenjen je osobama koje vode obuke i edukacije, pruža smernice o tome kako integrisati rodnu perspektivu u procene potreba za obukom, obrazovne ciljeve, dizajn i izradu obuke, sprovođenje obuke i praćenje i evaluaciju obuke. Iako se paket resursa fokusira na reformu sektora bezbednosti, mnogim osobama koji su zadužene za obuku i edukaciju i koje zanima uvođenje rodne perspektive predstavljene metodologije i razmatranja će biti zanimljivi. Vežbe za obuku dostupne na internet stranici nude praktične ideje i metodologije za integrisanje edukacije o rodnoj perspektivi u kurikulum.

“Checklist for gender curriculum review” [„Kontrolna lista za rodno revidiranje kurikuluma“], in PfPC SSR and Education Development Working Groups, *After Action Report: Teaching Gender to the Military – In the Classroom and Through Advanced Distributed Learning* (Geneva: DCAF, 2012).

<https://www.pfp-consortium.org/media/288/download>

Ova kontrolna lista za revidiranje kurikuluma formirala je početna razmišljanja za ovo poglavlje. Razrađena je na radnoj sesiji na kojoj su učestvovali stručnjaci i stručnjakinje za rodnu perspektivu i obrazovanje prisutni na prvoj radionici o edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci, koju su zajednički organizovale radne grupe KPzM za reformu sektora bezbednosti i za razvoj obrazovanja, u saradnji sa NATO školom u gradu Oberamergau.

7.3 Drugi korisni resursi

Gender Equity Project [Projekat rodne ravnopravnosti], Hunter College, City University of New York

www.hunter.cuny.edu/genderequity/resources/equitymaterials

Projekat rodne ravnopravnosti ima za cilj promovisanje ravnopravnog učešća žena u naukama i eliminisanje rodni razlika. Na veb sajtu projekta dato je nekoliko praktičnih izvora koji se mogu preuzeti. Resursi uključuju savete za unapređenje institucionalne rodne ravnopravnosti i preporučenu literaturu koju je sastavila jedna od direktorki projekta, Virginia Valian.

Napomene

1. Autorke žele da se zahvale Neyli Arnas i Pameli Ball na dostavljenim pisanim komentarima o ovom poglavlju.
2. Canadian Defence Academy, *Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum* [Generički referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje oficirskog kadra] (Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC, 2011), str. 5.
3. David White, "A conceptual analysis of the hidden curriculum of police training in England and Wales" [„Konceptualna analiza skrivenog kurikuluma policijske obuke u Engleskoj i Velisu“], *Policing and Society*, Vol. 16, No. 4 (2006), str. 386–404.
4. Ed Forest, "The ADDIE model: Instructional design" [„Model ADDIE: instrukcijski dizajn“], <http://educationaltechnology.net/the-addie-model-instructional-design/>.
5. Videti, na primer, poglavlja 1 i 3 ovog priručnika; Jody M. Prescott, "NATO gender mainstreaming" [„Integrisanje rodne perspektive u NATO“], *RUSI Journal*, Vol. 158, No. 5 (2013), str. 56–62; Stefanie Groothedde, *Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission* [Rod ima smisla: način da unapredite vašu misiju] (The Hague: Civil-Military Cooperation Centre of Excellence, 2013); Genderforce, *Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions* [Dobri i loši primeri: naučene lekcije iz rada sa Rezolucijom Ujedinjenih nacija 1325 u međunarodnim misijama] (Uppsala: Genderforce, 2007).
6. Videti, na primer, Office of the Military Advisor, UN Department for Peacekeeping Operations (DPKO), "DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective in peacekeeping operations" [„Smernice DPKO/DFS: integrisanje rodne perspektive u mirovnim operacijama“], UN DPKO/DFS, 2010, www.un.org/en/peacekeeping/documents/dpko_dfs_gender_military_perspective.pdf; Ian Leigh and Hans Born, with Cecilia Lazzarini and Ian Clements, *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel* [Priručnik o ljudskim pravima i osnovnim slobodama pripadnika/pripadnica oružanih snaga] (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2008); Megan Bastick, *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within the Armed Forces* [Integrisanje rodne perspektive u interni nadzor u okviru oružanih snaga] (Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).
7. Videti, na primer, poglavlje 2 ovog priručnika; Megan Bastick and Daniel de Torres, "Implementing the women, peace and security resolutions in security sector reform" [„Sprovođenje rezolucija za žene, mir i bezbednost u reformi sektora bezbednosti“], in Megan Bastick and Kristin Valasek (eds), *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008), <https://dcaf.ch/gender-and-security-toolkit/>; Aiko Holvikivi, "What role for the security sector? An SSR approach to implementing the women, peace and security agenda" [„Koja uloga za sektor bezbednosti? Pristup reforme sektora bezbednosti za sprovođenje agende za žene, mir i bezbednost“], *Connections*, Vol. 14, No. 3 (2015), str. 31–44.
8. Lut Mergaert and Emanuel Lombardo, "Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy" [„Otpor prema integrisanju rodne perspektive u istraživačkoj politici EU“], *European Integration Online Papers*, Vol. 18 (2014), str. 1–21 na str. 4, <http://eiop.or.at/eiop/pdf/2014-005.pdf>. Za primer implicitnih rodni normi i logike na delu u određenoj oblasti studija, pogledajte raspravu o tome šta se pogrešno smatra „neurodnjenom“ prirodnom glavne škole ratnih studija u publikaciji Laura Sjoberg, *Gendering Global Conflict: Toward a Feminist Theory of War* [Urođnjavanje globalnog konflikta: ka feminističkoj teoriji rata] (New York: Columbia University Press, 2013), str. 13–14.
9. Pojam „skriveni“ ne treba shvatiti kao negativnu ocenu vrednosti. Svi kurikulumi imaju skriveni element koji može sadržati i pozitivne i negativne atribute.
10. Alan Skelton, "Studying hidden curricula: Developing a perspective in the light of postmodern insights" [„Proučavanje skrivenog kurikuluma: razvoj perspektive u svetlu postmodernističkih uvida“], *Curriculum Studies*, Vol. 5, No. 2 (2006), str. 177–193 na str. 188, <http://dx.doi.org/10.1080/14681369700200007>.
11. Barbara Hey, *Guidelines on Gender Fair Curriculum Development* [Smernice za rodno pravični kurikulum] (Graz: WUS Austria, 2010), str. 8.
12. Katherine E. Brown and Victoria Syme-Taylor, "Women academics and feminism in professional military education" [„Akademkinje i feminizam u profesionalnom vojnom obrazovanju“], *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 31, Nos 5/6 (2012), str. 452–466 na str. 458, <http://dx.doi.org/10.1108/02610151211235460>.
13. UN Security Council, "Resolution 1325 (2000) on women, peace and security" [„Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. No. S/ RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000.

14. Helené Lackenbauer and Richard Langlais (eds), *Review of the Practical Implementation of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report [Pregled praktičnih sprovođenja Rezolucije SB UN 1325 za ponašanje u operacijama i misijama koje predvodi NATO, ceo izveštaj]* (Stockholm: Swedish Defence Research Agency, 2013), str. 37, 61, www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2013_10/20131021_131023-UNSCR1325-review-final.pdf.
15. M. Joan McDermott, "The personal is empirical: Feminism, research methods, and criminal justice education" [„Lično je empirijsko: feminizam, istraživačke metode i krivično-pravno obrazovanje“], *Journal of Criminal Justice Education*, Vol. 3, No. 2 (1992), str. 237–249.
16. White, napomena 3 iznad. Videti takođe Emanuel Lombardo and Lut Mergaert, "Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation" [„Integrisanje rodne perspektive i otpor prema obrazovanju o rodnoj perspektivi: okvir za proučavanje primene“], *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, Vol. 21, No. 4 (2013), str. 296–311 na str. 306.
17. Brown and Syme-Taylor, napomena 12 iznad, str. 453.
18. David H. Petraeus, "Beyond the cloister" [„Iza klaustera“], *The American Interest*, Vol. 2, No. 6 (2007), www.the-american-interest.com/2007/07/01/beyond-the-cloister/.
19. „Pojmovi, kurikulum i izrada kurikuluma su sami po sebi problematični jer impliciraju dve dobro utvrđene faze – fazu izrade i fazu u kojoj je kurikulum završen. Zapravo, ne postoji linija koja razdvaja te dve stvari. Izrada kurikuluma nije celina koji se završava pre odlaska u učionice i kurikulum nije paket koji prestaje da se razvija u učionicama. On predstavlja stalni proces izgradnje i izmena.“ Diana Cheng-Man Lau, "Analysing the curriculum development process: Three models" [„Analiziranje procesa izrade kurikuluma: tri modela“], *Pedagogy, Culture & Society*, Vol. 9, No. 1 (2001), str. 29–44 na str. 31.
20. Kathleen Reid-Martinez, "Institutional gender mapping" [„Institucionalno mapiranje roda“], prezentacija na Trećoj radionici za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci: integrisanje rodne perspektive u vojne kurikulume, čiji su domaćini bili DCAF i KPzM, Ženeva, od 9. do 13. decembra 2013. godine.
21. Autorke zahvaljuju Neyli Arnas sa Nacionalnog odbrambenog Univerziteta u SAD za ovaj primer.
22. Hey, napomena 11 iznad, str. 11.
23. bell hooks, *Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom [Edukacija za prelaženje granica: obrazovanje kao praksa slobode]* (New York/London: Routledge, 1994), str. 35.
24. Reid-Martinez, napomena 20 iznad.
25. "Checklist for gender curriculum review" [„Kontrolna lista za rodno revidiranje kurikuluma“], in PfPC SSR and Education Development Working Groups, *After Action Report: Teaching Gender to the Military – In the Classroom and Through Advanced Distributed Learning* (Geneva: DCAF, 2012), <https://www.pfp-consortium.org/media/288/download>.
26. Postoji veliki korpus i deskriptivnog i eksperimentalnog istraživanja o rešavanju pitanja rodne pristrasnosti u praksama zapošljavanja i unapređivanja. Na primer, sažetak istraživanja i primera koji ukazuju na koristi dat je u publikaciji Virginia Valian, "Benefits of ensuring gender equity: Why is gender equity desirable, above and beyond fairness?" [„Koristi od osiguravanja rodne ravnopravnosti: zašto je rodna ravnopravnost poželjna čak i kada se sagleda dalje od pravičnosti?“], Hunter College, City University of New York, 2013, www.hunter.cuny.edu/genderequity/repository/files/equity-materials/benefits.409.pdf. Za detaljniju diskusiju o rodnim predrasudama u zapošljavanju i unpređivanju, videti Virginia Valian, "The cognitive bases of gender bias" [„Kognitivne osnove rodne predrasude“], *Brooklyn Law Review*, Vol. 65, No. 4 (1999), str. 1037–1061.
27. Canadian Defence Academy, *Generic Officer Professional Military Education Reference Curriculum [Generički referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje oficirskog kadra]* (Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC, 2011), str. 5. Takođe videti Canadian Defence Academy and Swiss Armed Forces College, *Non-Commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum [Referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje podoficirskog kadra]* (Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC, 2013).
28. White, napomena 3 iznad.
29. Henri Myrntinen, Jana Naujoks and Judy El-Bushra, "Re-thinking gender in peacebuilding" [„Preispitivanje rodne perspektive u izgradnji mira“], *International Alert*, 2014, str. 13, http://international-alert.org/sites/default/files/Gender_RethinkingGenderPeacebuilding_EN_2014.pdf.
30. Callum Watson, "Begging the question: What would a men, peace and security agenda look like?" [„Postavljamo pitanje: Kako bi izgledala agenda za muškarce, mir i bezbednost?“], *Connections*, Vol. 14, No. 3 (2015), str. 45–63.
31. Valian (1999), napomena 26 iznad; Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham and Jo Handelsman, "Science faculty's subtle gender biases favor male students" [„Suptilne rodne pristrasnosti nastavnog osoblja na naučnim smerovima favorizuju muške učenike“], *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 109, No. 4 (2012), str. 16474–16479.

32. Moss-Racusin et al., ibid.
33. Lillian MacNell, Adam Driscoll and Andrea N. Hunt, "What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching" [„Šta je u imenu: otkrivanje rodni predrasuda u učeničkim ocenama nastavnog osoblja“], *Innovative Higher Education*, decembar (2014).
34. Kao što je opisano u Valian (1999), napomena 26 iznad, str. 1056–1057.
35. Benjamin M. Schmidt, februar 2015. godine, "Gendered language in teacher reviews" [„Rodno obojen jezik u ocenama nastavnog osoblja“], <http://benschmidt.org/profGender>.
36. Za diskusiju o nivoima evaluacije, koja se oslanja na Kirkpatrickovu teoriju, pogledati poglavlje 8 u ovom priručniku.
37. Mergaert and Lombardo, videti napomenu 8 iznad, str. 7.
38. Lombardo and Mergaert, videti napomenu 16 iznad.
39. Ibid.
40. Autorke zahvaljuju Callumu Watsonu na ovom uvidu.
41. Lombardo and Mergaert, videti napomenu 16 iznad.



Kako podučavati

PET

ŠEST

SEDAM

OSAM

DEVET

DESET

Principi obrazovanja odraslih osoba i transformativno učenje u edukaciji o rodnoj perspektivi

Iryna Lysyckina (Ukrajina), Andreas Hildenbrand (Nemačka) i Kathaleen Reid-Martinez (Univerzitet Oral Roberts, Sjedinjene Države)¹

SADRŽAJ

- | | |
|---|---|
| 1. Uvod | 5. Transformativno učenje u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci |
| 2. Principi obrazovanja odraslih osoba | 6. Zaključak |
| 3. Primena principa obrazovanja odraslih osoba u edukaciji o rodnoj perspektivi | 7. Anotirana bibliografija |
| 4. Promena stavova učenika i učenica u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci | |

1. Uvod

Obrazovanje vojske o rodnoj perspektivi je u poslednjih sedam godina postalo jedan novi i važan prioritet država članica i partnera NATO. U i obrazovanju i u obukama, u vojsci odrasle osobe uče o rodnoj perspektivi, a cilj nije samo sticanje znanja o rodnoj ravnopravnosti i odgovarajućim rezolucijama Saveta bezbednosti UN, već pre svega unapređenje ili nekad i promena stavova i ponašanja učenika i učenica u situacijama u radu koje su povezane sa rodnom perspektivom.

Imajući u vidu brojne teorijske publikacije o obrazovanju odraslih osoba i transformativnom učenju, u ovom poglavlju je dat pregled principa obrazovanja odraslih osoba, njihova primena u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci i pretpostavke teorije transformativnog učenja relevantne za takvu nastavu.

2. Principi obrazovanja odraslih osoba

Krajem dvadesetog veka smo svedočili aktivnom razvoju teorija obrazovanja odraslih. Malcolm Knowles i drugi su razdvojili edukaciju odraslih od pedagogije i koristili su pojam „andragogija“ za te svrhe.² Danas je andragogija sinonim za edukaciju odraslih, pa čak i za pedagogiju u visokom obrazovanju (videti Okvir 5.1.).

Prema Henschkeu, rane pretpostavke o odraslim učenicima i učenicama bile su da se oni sami usmeravaju, da je njihovo iskustvo resurs za učenje, da njihovo učenje treba da se fokusira na njihove društvene uloge i da se njihova vremenska perspektiva može neposredno primeniti. Pored toga, odrasle osobe su najmotivisanije za uspeh ako se ceni njihov pojedinačni doprinos na času. Te pretpostavke imaju smisla u edukaciji odraslih danas.³

Okvir 5.1 Andragogija ili edukacija odraslih

Andr + agogija (grčkog porekla) znači vođenje odraslih osoba, dok ped + agogija znači vođenje dece.

Pojam andragogije je prvi uveo nemački edukator Alexander Kapp 1833. godine. Posle Prvog svetskog rata, još jedan nemački edukator, Eugen Rosenstock-Huessy, razvio je andragogiju u metod podučavanja odraslih koji kombinuje promišljanje i istorijsko razmišljanje.

Pojam „andragogija“ kao sinonim za pojam „obrazovanje odraslih“ je popularizovao američki edukator Malcolm Shepherd Knowles. Danas „andragogija“ predstavlja metod podučavanja odraslih, nauku o učenju kod odraslih i odnosi se na bilo koji oblik obrazovanja odraslih.

Opšti principi obrazovanja odraslih (andragoški principi), koje je postavio Knowles, mogu se uporediti sa pedagoškim principima u pet domena: stav osobe koja uči prema učenju, uloga iskustva osobe koja uči, spremnost za učenje, usmerenost na učenje i motivacija za učenje.⁴

Odrasla osoba koja uči se sama usmerava, odgovorna je za svoje učenje i učenje svojih kolega i kolegica. Samoevaluacija postaje važna u tom pogledu. Osoba koja uči ne bi trebalo da zavisi od nastavnog osoblja za celokupno učenje – primarno zaduženje nastavnog osoblja je da pomogne u učenju i izvrši njegovu evaluaciju.

Iskustvo odrasle osobe se mora koristiti u učenju, jer odrasli predstavljaju bogate resurse jedni za druge. Iskustvo nastavnog osoblja više nema veći uticaj od iskustva učenika i učenica. Pored toga, različita iskustva odraslih osoba koje uče osiguravaju raznovrsnost grupa i postaju važan izvor samoidentiteta.

Odraslom učeniku ili učenici obično se ne mora govoriti šta treba da nauče kako bi napredovali do narednog nivoa znanja: važnija je potreba za znanjem kako bi se delotvornije obavljao određeni aspekt života. Nastavno osoblje se može osloniti na sposobnost osoba koje uče da procene jazove između onoga gde se sada nalaze i gde žele da budu.

Usmerenost na učenje kod odraslih osoba je drugačija i učenje nije više proces usvajanja propisanog znanja, sa nastavnim jedinicama raspoređenim u skladu sa logikom predmetne teme. Učenje mora biti relevantno za zadatke iz stvarnog života, jer osobe koje uče žele da znaju kako da urade neki zadatak, reše problem ili žive bolje. Na osnovu toga, učenje se mora organizovati oko situacija iz života / sa posla, a ne predmetnih jedinica.

Motivacija je ključni faktor za efikasnost učenja, ona podstiče, usmerava i održava ponašanje. Odrasla osoba koja uči nije primarno motivisana spoljašnjim pritiscima, borbom za ocene ili posledicama neuspeha. Umesto toga, važniji su unutrašnji motivatori: samopoštovanje, priznanje, bolji kvalitet života, unapređenje, samopouzdanje i samoostvarivanje.

Stoga bi odrasli učenici i učenice trebalo da budu aktivno i interaktivno uključeni u stvaranje atmosfere učenja u učionici, proces planiranja učenja, utvrđivanje svojih potreba, definisanje ciljeva učenja, izradu i sprovođenje aktivnosti i evaluaciju sopstvenog procesa učenja.

3. Primena principa obrazovanja odraslih u edukaciji o rodnoj perspektivi

Knowles⁵ je izneo četiri principa obrazovanja odraslih koji se sada naširoko koriste kao osnova za instruktivski dizajn: odraslim učenikima i učenicama je potrebno da znaju zašto treba da nauče nešto; odrasli učenici i učenice uče kroz iskustva i više ih zanima da nauče nešto što je direktno vezano za njihov posao i/ili život; odrasli učenici i učenice više vole učenje zasnovano na rešavanju problema nego na sadržaju; i odrasli učenici i učenice treba da budu uključeni u planiranje i evaluaciju sopstvenog učenja. Tih pet principa je kasnije prošireno na šest:

- odrasli imaju unutrašnju motivaciju i sami se usmeravaju;
- odrasli u iskustva učenja unose životna iskustva i znanje;
- odrasli su okrenuti ka ciljevima;
- odrasli su usmereni na ono što je relevantno;
- odrasli su praktični;
- odrasli vole da ih drugi poštuju.

U praktičnom smislu, nastava u obrazovanju odraslih treba više da se fokusira na proces a manje na sadržaj, a uloga nastavnog osoblja je da olakša učenje. Na osnovu navedenih pretpostavki, mogu se dati neke preporuke nastavnom osoblju u vezi sa primenom principa obrazovanja odraslih u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci (Okvir 5.2).

Okvir 5.2 Primena principa obrazovanja odraslih u nastavi o rodnoj perspektivi

Principi obrazovanja odraslih	Principi obrazovanja odraslih u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci
Odraslim učenicima i učenicama je potrebno da znaju zašto treba da nauče nešto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizirajte i srušite rodne stereotipe pomoću primera iz stvarnog života ✓ Podvucite relevantnost rodne perspektive za delotvornost operacija ✓ Stvorite atmosferu saradnje u učionici
Odrasli učenici i učenice uče kroz iskustva i više ih zanima da nauče nešto što je direktno vezano za njihov posao i/ili život	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Podvucite relevantnost rodne perspektive za delotvornost operacija i ostvarivanje borbenih ciljeva ✓ Koristite vežbe, igranje uloga, simulacije, studije slučajeva i scenarije u učionici ✓ Redovno ažurirajte materijale za učenje i primenite rodnu perspektivu u nedavnim studijama slučajeva ✓ Uzmite u obzir različita porekla učenika
Odrasli učenici i učenice više vole učenje zasnovano na rešavanju problema nego na sadržaju	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Koristite literaturu i kurseve na internetu kao izvore osnovnog znanja o rodnoj perspektivi ✓ Izaberite motivacione alate i strategije za učenje pre nego što se odlučite za sadržaj ✓ Izbegavajte držanje predavanja čak i ako oduzimaju manje vremena u odnosu na diskusije i iskustveno učenje ✓ Izbegavajte puko pamćenje sadržaja i težite veštinama razmišljanja višeg reda ✓ Nastava bi trebalo da omogući osobama koje uče da same otkriju stvari i steknu znanje ✓ Pružajte smernice i pomoć kada se naprave greške
Odrasli učenici i učenice treba da budu uključeni u planiranje i evaluaciju sopstvenog učenja	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Redovno organizujte sesije dijagnostičkog ocenjivanja i davanja povratnih informacija ✓ Izradite obrazovne ishode na osnovu potreba i interesa osoba uključenih u proces učenja i onoga što je za njih relevantno u profesionalnom smislu ✓ Pokažite da su ideje, komentari i zabrinutosti učenika i učenica odraženi u kursu ✓ Aktivnosti i materijali za učenje bi trebalo da uzmu u obzir razlike u prethodnim iskustvima učenika i učenica ✓ Omogućite učenicima i učenicama da učestvuju u izboru metoda, materijala i resursa za kurseve koji se odnose na rodnu perspektivu

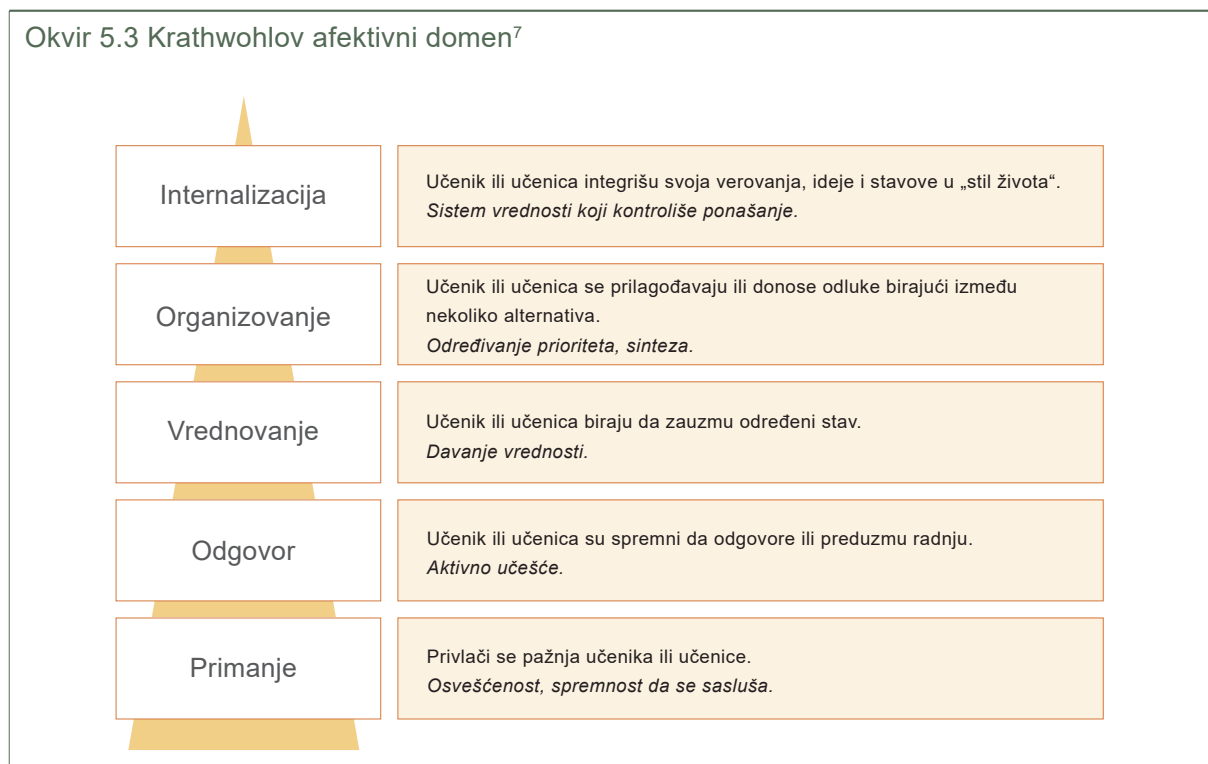
Iz perspektive obrazovanja odraslih, edukacija o rodnoj perspektivi u vojsci bi trebalo da se zasniva na tome da odrasle osobe znaju zašto treba da uče o rodnoj perspektivi; da učestvuju u donošenju odluka u vezi sa obrazovnim ishodima, ocenjivanjem i aktivnostima; da je sadržaj koji se pruža neposredno relevantan za njihov posao i/ili život; da su predložene aktivnosti aktivne/interaktivne, iskustvene i transformativne prirode; i da atmosfera saradnje u učionici omogućava sigurne i ravnopravne mogućnosti za sve i da sprečava otpor ili pomaže da se on prevaziđe.

4. Promena stavova učenika i učenica u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci

Edukacija o rodnoj perspektivi u vojsci može zahtevati da učenici i učenice promene svoje stavove prema problemima, preispitaju rodne stereotipe i unaprede svoje kritičko razmišljanje.

Benjamin Bloom kaže da postoje tri obrazovna domena: kognitivni (znanje/razmišljanje), afektivni (emocije/osećanja/stavovi) i psiho-motorički (fizički/kinestetički).⁶ Kognitivni domen Bloomove taksonomije predstavljen je u poglavlju 7 ovog priručnika. Osećanja i emocije se nazivaju afektivni domen, a njegovu taksonomiju je razvio David Krathwohl, jedan od Bloomovih učenika i kasnije partner u istraživanjima (Okvir 5.3).

Okvir 5.3 Krathwohlov afektivni domen⁷



Cilj edukacije o rodnoj perspektivi nije prenošenje znanja. Ta edukacija ima više ciljeve – da unapredi ili promeni stavove i ponašanja učenika i učenica. U edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci, važno je da učenici i učenice pređu put od osvešćenosti do usvajanja rodne ravnopravnosti u svom sistemu vrednosti.

Motivacija je najbolji način da učenici i učenice postanu spremni da čuju nešto o rodnoj perspektivi. Odrasle osobe najbolje uče kada su ubeđene da im je potrebno da znaju neke informacije. Motivacija za učenjem se može najbolje stimulisati iskustvom ili situacijom iz života. Korišćenje iskustvenog učenja (igranje uloga, simulacije, scenariji, itd.) pomoći će da se osigura aktivno učešće učenika i učenica i kasnije savladavanje sadržaja. Dodatne diskusije i studije slučajeva, zajedno sa učenjem zasnovanim na rešavanju problema, istaći će važnost

rodne perspektive za operativne kontekste. Kritičko razmišljanje će pomoći u dodatnom promovisanju rodne ravnopravnosti u sistemima vrednosti učenika i učenica, a to će zauzvrat uticati na njihovo ponašanje, stavove i prioritete.

5. Transformativno učenje u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci

Transformativno učenje je opisano kao učenje koje menja način na koji učenici i učenice razmišljaju o sebi i svom svetu i koje dovodi do promene svesti.⁸

U početku je transformativno učenje uvedeno kao pokušaj povezivanja obrazovanja sa demokratijom i moralnom dimenzijom pojedinačnih osoba i društava.¹⁰ Kasnije ga je Mezirow decenijama razvijao od sedamdesetih godina prošlog veka do dvehiljaditih i identifikovao je dva glavna elementa transformativnog učenja: kritičko promišljanje (introspekcija) i kritički diskurs, u kome učenik ili učenica potvrđuju najbolji sud.¹¹

Transformaciono (transformativno) učenje dovodi do mnogo dalekosežnije promene kod učenika i učenica u odnosu na druge vrste učenja, naročito iskustva učenja koja oblikuju osobe koje uče i stvaraju značajni uticaj ili dovode do promene paradigme, što utiče na dalja iskustva učenika i učenica.⁹

U transformativnom učenju se pretpostavlja da su učenici i učenice spremni da razvijaju veštine kritičkog razmišljanja višeg reda, da pokažu sposobnost razumevanja različitih pogleda i tumačenja, da su otvorenog uma i da ispoljavaju demokratske vrednosti poput odgovornosti, pluralizma, tolerancije, transparentnosti, poštovanja, integriteta i znatiželje.

Mezirow naglašava da je osoba koja uči sposobna da promeni svoj pogled na svet kroz kombinaciju promišljanja i diskursa.¹² Pomoću kritičkog promišljanja učenje postaje „transformativno“, a kroz dijalog sa drugima, ono se pretače u praksu svesti o sebi, ličnog razvoja i osnaživanja.¹³ Kako bi bilo delotvorno, transformativno učenje bi trebalo da bude aktivno i interaktivno po prirodi i da koristi brojne alate i strategije za aktivno učenje: introspekciju, vođenje dnevnika, simulacije, igranje uloga, učenje zasnovano na rešavanju problema, praktičnu primenu, itd.

Kako bi bilo transformativno, učenje mora podsticati svest o sebi, primenu stečenog znanja za stvaranje novih značenja, razvoj kapaciteta kritičke vigilancije, negovanje kreativnosti, razvoj interaktivnih odnosa učenja, promenu strateških percepcija znanja i sveta i jačanje osećaja međusobne zavisnosti i društvene solidarnosti.¹⁴

Transformativno učenje je delotvorna strategija za edukaciju o rodnoj perspektivi. U takvom pristupu se učenici i učenice podstiču da preispitaju načine na koje su stekli znanje. Umesto pretpostavke da se znanje sastoji od činjenica naučenih spolja, ova teorija podstiče učenike i učenice da preispitaju kako njihovi lični referentni okviri – koji su se razvili vremenom na osnovu pretpostavki i očekivanja – utiču na njihovo razmišljanje, uverenja i radnje. To može emancipovati učenike i učenice, jer znači da oni ne zavise od drugih za sticanje znanja. Umesto toga, oni mogu razviti svoje veštine kroz kritičku introspekciju, što znači da uče iz svojih iskustava i interakcije sa drugima.

Važno je da transformativno učenje podstiče odrasle učenike i učenice da preispitaju sopstvene pretpostavke, vrednosti i uverenja i razviju nove referentne okvire na osnovu kritičkog promišljanja. Kako bi došlo do transformativnog učenja, nastavno osoblje mora ostaviti po strani model „prenošenja“ u kojem se znanje šalje u jednom smeru, od kurikuluma ka učenicima i učenicama. Umesto toga, model „transakcije“ se fokusira na stvaranje dijaloga između osoba koje uče i kurikuluma, pri čemu one stižu znanje kroz rešavanje problema.

To na kraju dovodi do „transformacije“, u kojoj se unutrašnja priroda učenika i učenica stalno menja u njihovoj interakciji sa okruženjem. Kako bi došlo do toga, učenici i učenice ne smeju biti prisiljavani da nešto urade, moraju imati ravnopravne mogućnosti za učešće u aktivnostima i osećati se dovoljno osnaženo da preispitaju

osnovne pretpostavke koje stoje iza znanja koje im se predstavlja. To obično znači smanjivanje moći nastavnog osoblja i podsticanje učenika i učenica da sarađuju kao grupa, umesto da se takmiče međusobno.

Zbog toga što transformativno učenje utiče na emocionalne sfere učenika i učenica, važno je odrediti odgovarajući početni događaj koji će ih pokrenuti da preispitaju svoje razmišljanje i razumevanje rodne perspektive. Bilo bi efikasno stvoriti dilemu koja će ih dezorijentisati ili navesti rodne stereotipe i zatražiti od učenika i učenica da im se suprotstave ili ih ilustruju. Emotivni početak sa šokantnim video klipom može izvesti učenike i učenice van njihove zone komfora i pokrenuti njihovo kritičko razmišljanje. Suprotstavljene perspektive ih takođe mogu motivisati da preispitaju svoje tačke gledišta. Pristupi u nastavi zasnovani na neuspesima prepoznaju da su učenici i učenice motivisani da uče kada znanje koje imaju nije dovoljno za rešavanje problema.

Okvir 5.4 Primer transformativnog učenja – narativ

Priča o kralju i kraljici

Ko može da učestvuje: Bilo ko

Vreme: 30 minuta

Šta je potrebno od pomoćnih sredstava: Ništa

Ciljevi učenja: Predstaviti i istražiti socijalizaciju, uverenja i predrasude u vezi sa rodom

Uputstva za vežbu: Ispričajte osobama koje se obučavaju priču o kraljici i kralju koji žive u zamku na ostrvu okruženom vodom. Jednoga dana kralj odlazi na poslovni put. Pre nego što ode, naređuje kraljici da ne napušta zamak dok se on ne vrati. Ipak, čim on ode, kraljica požuri u obližnje selo kod svog ljubavnika. Nakon nekoliko sati provedenih sa njim ona se vraća u zamak. Međutim, straža joj ne dozvoljava da uđe jer je kralj naredio da je ne puste da se vrati ako izađe. Tada se kraljica vraća kod svog ljubavnika i traži pomoć. On joj kaže da ne misli da je njihova veza ozbiljna i ne želi da joj pomogne. Zatim kraljica odlazi kod prijateljice u selu i traži pomoć. Ona odgovara da nažalost ne može da joj pomogne jer joj je i kralj prijatelj i ne želi da naruši taj odnos. Kraljica postaje očajna i ponovo se vraća kod stražara ispred zamka i još jednom ga moli da je pusti unutra, ali odgovor je i dalje čvrsto „ne“. Na kraju, kraljica se seti da postoji čovek u selu koji ima brod: ona ga zamoli da je prokrijumčari u zamak kako bi barem mogla da uzme svoje i stvari i zatim opet ode. Čamdžija pristaje ali kaže kraljici da to košta 500 evra i insistira na plaćanju unapred. Kraljica to ne može da uradi jer joj je sav novac u zamku. Kada je iscrpela sve mogućnosti, kraljica odlučuje da jednostavno utrči u zamak, pokupi svoje stvari i zatim istrči napolje. Ona to pokušava i stražar je ubija. Kraj.

Tada predavač/predavačica kaže polaznicima i polaznicama da razmisle o priči i daje im nekoliko minuta da između sebe razgovaraju o njoj. Nakon diskusije, od učenika i učenica se očekuje da, svako za sebe ili u malim grupama, rangiraju likove u priči na osnovu odgovornosti za ono što se dogodio kraljici, počevši od najodgovornijeg prema njihovom mišljenju. Predavač/predavačica ispisuje sve likove na listu papira i pita polaznike i polaznice da kažu na kom mestu su likovi rangirani i pored svakog upisuje brojeve:

Na primer: Kralj 2, 1, 5, 6, 1

Kraljica 1, 4, 3, 2, 1

Ljubavnik...

Prijateljica...

Stražar...

Čamdžija...

Potrebno je da objasne zašto su tako rangirali likove. Ovaj deo vežbe se obično razvije u veoma zanimljivu diskusiju. Nakon toga, predavač/predavačica pita učenike i učenice da li bi odgovorili na isti način da je kraljica napustila zamak jer je bila gladna i nije bilo hrane u zamku; ili da kralj nije otišao na poslovni put već da se vidi sa

svojom ljubavnicom. Pored toga, trebalo bi im reći da stave ovu priču u kontekst ljudskih prava i sagledaju je iz te perspektive.

Postoje neka zanimljiva pitanja.

- Šta je pokrenulo ovaj sled događaja?
- Koliki je uticaj našeg razumevanja morala?
- Šta znamo o kraljici i njenom braku?
- Da li kralj ima ljubavnicu u mestu u koje je otišao poslom?
- Da li kralj maltretira kraljicu?
- Da li ona može da se razvede?

Na kraju, podsetite učenike i učenice na sličnost između ljubavnika, prijateljice i čamdžije sa jedne strane i institucija koje bi trebao da brinu o žrtvama sa druge, tj. njih često više zanimaju novac, moć i odnosi nego podrška žrtvama kojima je potrebna pomoć.

Prilagodila Nikolina Marčeta, EUFOR, iz vežbe „The Drawbridge Exercise“ [„Pokretni most“] koju je osmislio vodnik Charles Howard iz Fort Lija u SAD.¹⁵

Pristup transformativnog učenja pruža učenicima i učenicama priliku da identifikuju osnovne pretpostavke u svom znanju. Dodatna kritička introspekcija će im omogućiti da shvate odakle potiču te pretpostavke i kako utiču na njihovo razumevanje ili ga ograničavaju.

Okvir 5.5 Primer transformativnog učenja – vođenje dnevnika

Ko može da učestvuje: Bilo ko

Vreme: Svakodnevno promišljanje u pisanom obliku (15-20 minuta)

Šta je potrebno od pomoćnih sredstava: Ništa

Ciljevi učenja: Uočiti rodnu (ne)ravnotežu, (ne)ravnopravnost, itd. u svakodnevnom životu.

Uputstva za vežbu: Zamolite učenike i učenice da vode dnevnik. Svakog dana bi trebalo da zapažaju stvari u vezi sa rodnom perspektivom u njihovom svakodnevnom životu, učenju, knjigama koje čitaju, na TV-u, itd. i da beleže te opservacije – trenutke u kojima su shvatili novi koncept ili tačku gledišta, konflikt ili zabunu. To će im pomoći da razumeju ulogu i važnost rodne perspektive u svojim životima i društvu.

Dijalog i diskusija sa drugim učenicima i učenicama i facilitatorskim osobljem predstavljaju najvažniji društveni aspekt transformativnog učenja koji omogućava učenicima i učenicama da analiziraju alternativne ideje i pristupe. Trebalo bi, sa dužnim poštovanjem, preispitati pretpostavke svih učenika i učenica. Štaviše, ako učenici i učenice moraju da brane stav sa kojim se ne slažu, to dovodi do preispitivanja njihovog razmišljanja i pitanja za diskusiju koja u suprotnom možda ne bi bila postavljena. Diskusije na internetu i razmene poruka elektronskom poštom pomažu da se održe razgovori i van učionice. Grupni projekti o određenoj temi ili slučaju u vezi sa rodnom perspektivom su još jedan delotvoran način za osiguravanje diskusije i kritičkog razmišljanja učenika i učenica.

Kako bi transformativno učenje prešlo sa razmišljanja na delovanje, učenicima i učenicama su potrebne prilike da primene novo znanje. Ako je to moguće, trebalo bi zamoliti učenike i učenice da podele iskustva u kojima je rodna perspektiva uticala na operativnu sposobnost. U učionici bi od učenika i učenica trebalo tražiti da reše konkretni problem ili zadatak sa višestrukim perspektivama ili pristupima za rešavanje problema. Studije slučajeva i igranje uloga će omogućiti učenicima i učenicama da isprobaju nove perspektive.

U sprovođenju transformativnog učenja, facilitatorsko osoblje mora osigurati pažljivu ravnotežu između podrške i izazova, jer su izazovi glavna komponenta transformativnog učenja. Ako ste previše nametljivi, učenici i učenice će se opirati; ako ste previše popustljivi, prilike za učenje brzo izblede. Kako bi pokrenulo promenu, facilitatorsko osoblje mora razumeti proces promene i delovati kao katalizator i podrška koji su potrebni za transformativno učenje.¹⁶

Okvir 5.6 Primer transformativnog učenja – preporučena literatura i diskusija

Preporučite literaturu vašim učenicima i učenicama koja će ih naterati da razmišljaju o rodnoj perspektivi – npr. memoari i/ili biografije istaknutih političarki, naučnica i poslovnih žena. Može se preporučiti i literatura o rodnoj (ne)ravnoteži i (ne)ravnopravnosti iz istorijske perspektive. Kasnije organizujte diskusiju ili zamolite vaše učenike i učenice da sumiraju glavne ideje u formi eseja.

U nastavku su dati primeri literature koja podstiče razmišljanje.

Kelly Cutrone and Meredith Bryan, *If You Have to Cry, Go Outside: And Other Things Your Mother Never Told You* [Ako morate da plačete, izađite napolje: i druge stvari koje vam majka nije nikada rekla], 2nd edn (New York: HarperOne, 2010).

Melissa T. Brown, *Enlisting Masculinity: The Construction of Gender in U.S. Military Recruiting Advertising During the All-Volunteer Force* [Regrutovanje muškosti: rodna konstrukcija u pozivima za regrutaciju u Vojsci SAD tokom perioda potpuno dobrovoljnog služenja vojske] (Oxford: Oxford University Press, 2012).

Farida Jalalzai, *Shattered, Cracked or Firmly Intact? Women and the Executive Glass Ceiling Worldwide* [Polomljen, napukao ili netaknut? Žene i stakleni plafon za izvršne položaje širom sveta] (Oxford: Oxford University Press, 2013).

6. Zaključak

Edukacija o rodnoj perspektivi efektivno uključuje integrisanje tehnika transformativnog učenja, jer se obrazovni ciljevi ne mogu ostvariti samo „prenošenjem“ znanja o rodnoj perspektivi. Oblikovanje stavova učenika i učenica o rodnoj ravnopravnosti, unapređivanje njihovog razumevanja uticaja rodne perspektive na operativnu delotvornost i podsticanje promena u njihovom ponašanju trebalo bi da budu u središtu edukacije o rodnoj perspektivi u vojsci. Posebno bi trebalo obratiti pažnju na motivaciju učenika i učenica kako biste ih poveljeli putem od rodne osvešćenosti ka integrisanju rodne ravnopravnosti u njihove sisteme vrednosti.

7. Anotirana bibliografija

Baumgartner, L. M., “An update on transformational learning” [„Najnovije informacije o transformativnom učenju“], *New Directions for Adult and Continuing Education*, special issue, No. 89 (2001), str. 15–24.

U ovom članku je dat pregled teorija, doprinosa važnih autora i autorki i nerešenih pitanja u transformativnom učenju, kao i najnovije informacije o transformativnom učenju, jer su andragogija i samousmereno učenje i dalje važni za današnje razumevanje edukacije odraslih.

Bloom, B. S., *Taxonomy of Educational Objectives* [Taksonomija obrazovnih ciljeva] (Boston, MA: Allyn & Bacon, 1956).

U ovoj knjizi je data klasifikacija obrazovnih ciljeva koja je postala poznata pod nazivom Bloomova taksonomija koja i dalje predstavlja osnovni i ključni element u obrazovnoj zajednici.

Brown, K. E. and V. Syme-Taylor, "Women academics and feminism in professional military education" [„Akademkinje i feminizam u profesionalnom vojnom obrazovanju“], *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 31, Nos 5/6 (2012) str. 452–466, <http://dx.doi.org/10.1108/02610151211235460>.

Autorke identifikuju brojne ključne oblasti oko kojih se stvaraju otpor i prilagođavanje rodnim normama; vizuelne, vokalne i kolektivne radnje. Analiza tih radnji otkriva svakodnevne prakse akademskih identiteta, urođnjavanja znanja i feminističkih intervencija. Autorke su utvrdile da prakse i debate akademkinja u profesionalnom vojnom obrazovanju odražavaju debate u širim akademskim krugovima.

Clark, M. C., "Transformational learning" [„Transformativno učenje“], *New Directions for Adult and Continuing Education*, No. 57 (1993), str. 47–56.

U ovom radu se istražuje rad na transformativnom učenju koji su sproveli Mezirow, Freire i Daloz kako bi identifikovali osnovne humanističke pretpostavke u ovoj vrsti učenja i procenili njen doprinos u ovoj oblasti.

Cranton, P., *Understanding and Promoting Transformative Learning [Razumevanje i promovisanje transformativnog učenja]*, 2nd edn (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2006).

U ovom radu su sumirane postojeće teorije transformativnog učenja i odgovarajuće pretpostavke.

Deakin Crick, R. and K. Wilson, "Being a learner: Virtue for the 21st century" [„Biti učenik: vrlina za 21. vek“], *British Journal of Educational Studies*, Vol. 53, No. 3 (2005), str. 359–374.

U ovom članku se razvijaju pretpostavke o ulogama učenika i učenica u odnosu na transformativno učenje.

Dewey, J., *Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education [Demokratija i obrazovanje. Uvod u filozofiju obrazovanja]* (New York: Free Press, [1916] 1966).

Klasična rasprava o obrazovanju za demokratiju („deljenje u zajedničkom životu“) koja sadrži važnu promenu koncepta učenja u stručnom obrazovanju.

Henschke, J. A., "Beginnings of the history and philosophy of andragogy 1833–2000" [„Počeci istorijata i filozofija andragogije od 1833. do 2000. godine“], in V. Wang (ed.) *Integrating Adult Learning and Technology for Effective Education: Strategic Approaches* (Hershey, PA: IGI Global, 2009).

U ovom radu je dat pregled razvoja obrazovanja odraslih od teorije Alexandera Kappa do danas. Rad sadrži iscrpan spisak objavljenih resursa o andragogiji i obrazovanju odraslih.

Ignelzi, M., "Meaning-making in the learning and teaching process" [„Stvaranje značenja u procesu učenja i nastave“], in M. B. B. Magolda (ed.), *Teaching to Promote Intellectual and Personal Maturity: Incorporating Students' Worldviews and Identities into the Learning Process* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000).

U ovom poglavlju je opisana teorija Roberta Kegana o stvaranju značenja kako bi se istražilo kako učenici i učenice razumeju svoja iskustva, sebe i svoje odnose sa drugima koji pomažu u učenju.

Kitchenham, A., "The evolution of John Mezirow's transformative learning theory" [„Evolucija teorije transformativnog učenja Johna Mezirowa“], *Journal of Transformative Education*, No. 6 (2008), str. 104, <http://jtd.sagepub.com/content/6/2/104>.

U ovom članku je dat pregled Mezirowovog transformativnog učenja od začeca do najnovije definicije. Pregled se nadovezuje na Taylorove ranije diskusije, ali za razliku od njegovog pregleda, ovaj istorijat transformativnog učenja se primarno oslanja na Mezirowove publikacije za potvrdu u raspravama, uz podršku postojeće literature. Članak počinje Mezirowovim objašnjenjem faza transformativnog učenja, nastavlja se uticajima na teoriju, prelazi na kritike i u zaključku je data diskusija o njenoj evoluciji i razvoju.

Knowles, M. S., E. F. Holton III and R. A. Swanson, *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development [Odrasli učenik: definitivni klasik u obrazovanju odraslih i razvoju ljudskih resursa]*, 6th edn (Kidlington: Elsevier, 2005).

Ovaj mnogo puta pohvaljeni tekst daje teorijski okvir za razumevanje pitanja obrazovanja odraslih kako u nastavi, tako i u radnim okruženjima i u potpunosti je ažuriran tako da sadrži najnovija dostignuća u ovoj oblasti. Knjiga se drži praktičnog formata prethodnog izdanja i podeljena je u tri dela. Prvi deo sadrži klasična poglavlja koja opisuju početke i načela andragogije, uključujući novo poglavlje u kome se predstavlja Knowlesov model planiranja programa. Drugi deo se fokusira na napretke u obrazovanju odraslih, a svako poglavlje je kompletno revidirano i ažurirano i sadrži velike dodatke o andragogiji u praksi. Poslednji deo knjige sadrži ažurirani izbor tematske literature koja unapređuje teoriju, kao i popis u stilu onih korišćenih u razvoju ljudskih resursa koji je izradio dr Knowles.

Krathwohl, D. R., B. S. Bloom and B. B. Masia, *Taxonomy of Educational Objectives, Book II: Affective Domain [Taksonomija obrazovnih ciljeva, II knjiga: afektivni domen]* (New York: David McKay, 1964).

Ova knjiga je originalna publikacija o afektivnoj taksonomiji. Afektivno učenje se pokazuje kroz ponašanja koja ukazuju na stavove o osvešćenosti, interesovanju, pažnji, zabrinutosti i odgovornosti, sposobnost da se sluša i reaguje u interakciji sa drugima i sposobnost da se demonstriraju stanovišne karakteristike ili vrednosti koje odgovaraju situaciji na testu i oblasti studija.

McGonigal, K., “Teaching for transformation: From learning theory to teaching strategies” [„Nastava za transformaciju: od teorije učenja do strategija nastave“], *Speaking of Teaching: The Center for Teaching and Learning*, Vol. 14, No. 2 (2005), www.stanford.edu/dept/CTL/cgi-bin/docs/newsletter/transformation.pdf.

Autorka opisuje transformativno učenje iz ugla Jacka Mezirowa i navodi svrhu transformativnog učenja u mnogim različitim disciplinama. McGonigal daje primere važnosti transformativnog učenja u oblastima nauke, matematike, humanističkih i društvenih nauka i za svaku oblast objašnjava kako se od nastavnog osoblja očekuje da promeni perspektive učenika i učenica. Pored toga, McGonigal navodi nekoliko strategija koje trenutno koristi nastavno osoblje na Stanfordu kako bi unapredilo transformativno učenje u učionici. Ovaj članak je koristan resurs za nastavno osoblje u svim disciplinama koje želi da razvije transformativno razmišljanje na svojim kursevima; međutim, primeri vezani za konkretne sadržaje na kursevima u vezi sa naukama mogu više odgovarati nastavnom osoblju iz prirodnih nauka.

Mezirow, J., “Transformative learning: Theory to practice” [„Transformativno učenje: iz teorije u praksu“], *New Directions for Adult and Continuing Education*, No. 74 (1997), str. 5–12.

U članku se sumira teorija transformacije obrazovanja odraslih, objašnjava odnos između transformativnog učenja i autonomnog, odgovornog razmišljanja, koje se smatra za glavni cilj obrazovanja odraslih i razgovara se o praktičnim implikacijama za nastavno osoblje. Naglašava se da kritičko i autonomno razmišljanje mora imati prvenstvo u odnosu na nekritičku asimilaciju znanja i da je transformativno učenje put ka razvoju kritičkog razmišljanja.

Plantenga, D., “Gender, identity, and diversity: Learning from insights gained in transformative gender training” [„Rod, identitet i različitost: učenje iz uvida stečenih u transformativnoj obuci o rodnoj perspektivi“], *Gender & Development*, Vol. 12, No. 1 (2004), str. 40–46, <http://dx.doi.org/10.1080/13552070410001726506>.

Ovaj članak ima za cilj stimulaciju kritičkog razmišljanja u vezi sa pitanjima rodne perspektive, identiteta i moći u razvojnim organizacijama. Fokusira se na dva uvida iz obuke o rodnoj perspektivi i razvoju: pod jedan, identiteti pojedinačnih osoba su uvek višestruki i međusobno povezani, pa se ne može razgovarati o rodu u izolaciji; i pod dva, svi identiteti su urođeni. Postoji dinamika moći između različitih identiteta, koja daje privilegije pojedinim identitetima dok druge čini ranjivim. Cilj transformativne obuke o rodnoj perspektivi i različitosti je da se prepozna ta rodna dinamika, da se demistifikuje i da se pronađu strategije koje će promovisati ravnopravnost svih. Obraduju se četiri uvida iz obuke koji imaju važne implikacije za organizacionu transformaciju u pogledu rodne perspektive i različitosti.

Napomene

1. Autori i autorke duguju zahvalnost Miriam Fugfugosh koja je dostavila pisane komentare o ovom poglavlju.
2. Malcolm S. Knowles, Elwood F. Holton III and Richard Swanson, *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development [Odrasli učenik: definitivni klasik u obrazovanju odraslih i razvoju ljudskih resursa]*, 6th edn (Kidlington: Elsevier, 2005).
3. John A. Henschke, "Beginnings of the history and philosophy of andragogy 1833–2000" ["Počeci istorijata i filozofija andragogije od 1833. do 2000. godine"], in Victor C. A. Wang (ed.), *Integrating Adult Learning and Technology for Effective Education: Strategic Approaches* (Hershey, PA: IGI Global, 2009), str. 1–30.
4. Knowles et al., napomena 2 iznad.
5. Ibid.
6. Benjamin S. Bloom, *Taxonomy of Educational Objectives [Taksonomija obrazovnih ciljeva]* (Boston, MA: Allyn and Bacon, 1956).
7. David R. Krathwohl, Benjamin S. Bloom and Bertram B. Masia, *Taxonomy of Educational Objectives, Book II. Affective Domain [Taksonomija obrazovnih ciljeva, II knjiga: afektivni domen]* (New York: David McKay, 1964).
8. TEAL Center Staff, "Adult learning theories" ["Teorije učenja kod odraslih osoba"], Teal Center Fact Sheet No. 11, Washington, DC, 2011, https://teal.ed.gov/sites/default/files/Fact-Sheets/11_%20TEAL_Adult_Learning_Theory.pdf.
9. M. Carolyn Clark, "Transformational learning" ["Transformativno učenje"], *New Directions for Adult and Continuing Education*, No. 57 (1993), str. 47–56 na str. 47.
10. John Dewey, *Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education [Demokratija i obrazovanje. Uvod u filozofiju obrazovanja]* (New York: Free Press, [1916] 1966).
11. Videti, na primer, Jack Mezirow, "An overview of transformative learning" ["Pregled transformativnog učenja"], in P. Sutherland and J. Crowther (eds), *Lifelong Learning: Concepts and Contexts* (New York: Routledge, 2006), str. 24–38.
12. Jack Mezirow, "Transformative learning: Theory to practice" ["Transformativno učenje: iz teorije u praksu"], *New Directions for Adult and Continuing Education*, No. 74 (1997), str. 5–12.
13. Sharan B. Merriam and Barbara Heuer, "Meaning-making, adult learning and development: A model with implications for practice" ["Stvaranje značenja, obrazovanje i razvoj odraslih: model sa implikacijama za praksu"], *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 15, No. 4 (1996), str. 243–255.
14. Ruth Deakin Crick and Kenneth Wilson, "Being a learner: Virtue for the 21st century" ["Biti učenik: vrlina za 21. vek"], *British Journal of Educational Studies*, Vol. 53, No. 3 (2005), str. 359–374.
15. Analee Pepper, *Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources [Obuka o rodnoj perspektivi za sektor bezbednosti: izvučene pouke i praktični resursi]* (Geneva: DCAF, 2012), str. 44–45, <https://www.dcaf.ch/gender-training-security-sector-lessons-identified-and-practical-resources>.
16. Kelly McGonigal, "Teaching for transformation: From learning theory to teaching strategies" ["Nastava za transformaciju: od teorije učenja do strategija nastave"], *Speaking of Teaching: The Center for Teaching and Learning*, Vol. 14, No. 2 (2005), str. 1–5.

Optimizacija obrazovnog okruženja: Rodna dinamika u učionici

Callum Watson (DCAF)¹

SADRŽAJ

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Uvod 2. Zašto je potrebno da uzmemo u obzir rodnu dinamiku u učionici? <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Osiguravanje pravičnog pristupa ulogama i činovima u vojsci koji zahtevaju posebne kvalifikacije 2.2 Preispitivanje rodni perцепija različitih uloga u vojsci 2.3 Sprečavanje reprodukcije društvenih poredaka koje karakteriše rodna nejednakost 2.4 Pomoć učenicima i učenicama u introspekciji i osveščavanju o nejednakostima 2.5 Podsticanje otvorenosti da se saslušaju različite perspektive žena, muškaraca, devojčica i dečaka | <ol style="list-style-type: none"> 3. Koji aspekti okruženja u učionici imaju rodnu dinamiku i šta nastavno osoblje može da uradi da ih uzme u obzir? <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Rodne dimenzije obrazovnog sadržaja 3.2 Rodne dimenzije jezika koji se koristi u nastavi 3.3 Rodna dinamika učešća na času 3.4 Rodna dinamika ocenjivanja učenika i učenica 3.5 Rodna dinamika pristupa nastavnom osoblju i obrazovnim resursima 4. Zaključak 5. Anotirana bibliografija |
|---|--|

1. Uvod²

Prvi deo ovog priručnika je identifikovao kako uvođenje rodne perspektive u vojsci može unaprediti operativni kapacitet i sprovođenje mnogih nacionalnih i međunarodnih pravnih obaveza. Istakao je važnost razumevanja rodne dinamike kako civilnog stanovništva, tako i u oružanim snagama, posebno kada je reč o neophodnim unapređenjima u regrutovanju, zadržavanju i napredovanju žena. Nakon utvrđivanja sadržaja u vezi sa rodnom perspektivom koji je potreban u vojnom obrazovanju i dobrih praksi u nastavi, sledeći logičan korak za osobe u obrazovnim ulogama u vojsci je da se ispita rodna dinamika u njihovim radnim okruženjima.

Ovo poglavlje stoga pokušava da pokaže kako nastavno osoblje može dati primer u primeni rodne perspektive u svom svakodnevnom radu kako bi se istakle vidljive koristi za stvaranje obrazovnih okruženja u kojima mogu napredovati žene, muškarci i osobe iz nacionalnih manjina. Pored toga, razmatranje rodne perspektive u učionici je od suštinskog značaja za sprovođenje nastavnih modela „transakcija“ koji dovode do transformativnog učenja (poglavlje 5). Nastavno osoblje, kao i osobe koje uče, ima odgovornost da unapređuje rodne odnose u svojim

institucijama, ali takođe ima i priliku da oblikuje način razmišljanja svojih učenika i učenica o rodnoj perspektivi tokom celih njihovih karijera. Iako obuka nije u posebnom fokusu ovog poglavlja (niti ovog priručnika), obuke često pružaju *ad hoc* obrazovne mogućnosti za nastavno osoblje i stoga će delovi ovog poglavlja biti relevantni i za obuke.

Cilj ovog poglavlja je da opremi nastavno osoblje praktičnim alatima za procenu i unapređenje rodne dinamike u njihovim učionicama kroz:

- isticanje načina na koji rodna dinamika utiče na okruženja u učionicama;
- objašnjenje kako rodna dinamika stavlja različite učenike i učenice u učionici u povoljan i nepovoljan položaj u zavisnosti od njihove rodne pripadnosti;
- predstavljanje konkretnih strategija da se svim učenicima i učenicama pruže iste mogućnosti za ispunjenje obrazovnih ciljeva.

Poglavlje započinje diskusijom o značaju i prednostima razmatranja rodne dinamike u učionici. U narednom odeljku se opisuje rodna dinamika u četiri aspekta okruženja u učionici, koji uključuju nastavni sadržaj, učešće učenika i učenica, ocenjivanje i pristup nastavnom osoblju i obrazovnim resursima. Dobre prakse za unapređenje rodno ravnopravnog obrazovnog okruženja su navedene za svaki od četiri aspekta.

2. Zašto je potrebno da uzmemo u obzir rodnu dinamiku u učionici?

Analiza rodne dinamike u učionici obuhvata proučavanje toga kako se iskustvo učenja razlikuje kod učenica i učenika na osnovu načina njihove interakcije sa sadržajem, dizajnom kursa ili metodologijom, njihovim nastavnim osobljem i drugim učenicima i učenicama na času. Na dinamiku takođe utiču različiti nivoi pristupa žena i muškaraca resursima i nastavnom osoblju van učionice. Pored toga, na iskustvo učenja svake pojedinačne osobe će uticati njena starost, čin, radno iskustvo u službi, rasna pripadnost, veroispovest, etnička pripadnost, seksualno opredeljenje i rodni identitet (tj. stepen do koga se učenici i učenice uklapaju u muške ili ženske rodne uloge).

Nastavno osoblje u oblasti vojnog obrazovanja bi trebalo da razmotri rodnu dinamiku u svojoj učionici jer su, u određenoj meri, oni osobe sa velikim uticajem na to ko će stići do određenih činova i uloga u vojsci. Stoga, nastavno osoblje može u svojoj instituciji da utiče na nivo operativnog kapaciteta, osećaj nacionalnog vlasništva i pravilno funkcionisanje u okviru ljudskih prava – odnosno na njihovo poboljšanje ili pogoršanje. Iz tog razloga, nastavno osoblje ima obavezu da evaluiira učenike i učenice na osnovu njihove sposobnosti da obavljaju vojne funkcije, na način koji nije izobličen njihovim ličnim rodnim predrasudama. Uopšteno govoreći, nastavno osoblje ima moć da unapredi funkcionisanje svoje institucije na sledećih pet načina.

1. Osiguravanje pravičnog pristupa ulogama i činovima u vojsci koji zahtevaju posebne kvalifikacije³

Obrazovni sadržaj, nastavne metode i modaliteti ocenjivanja učenika koje izabere nastavno osoblje donekle će utvrditi ko će položiti kurs i sa kojom ocenom. To će onda imati uticaj na vojnu karijeru svakog učenika i učenice tako što će odrediti gde oni mogu da služe i sa kojim činom. Stoga, kako bi se osiguralo da na vojne položaje dođu osobe koje najbolje vladaju potrebnim veštinama, ocenjivanje učenika i učenica treba da odražava sposobnosti i na njega ne bi trebalo da utiču (svesne ili nesvesne) predrasude nastavnog osoblja zasnovane na rodu ili drugim društvenim atributima.

2. Preispitivanje rodni percepcija različitih uloga u vojsci

Način na koji nastavno osoblje predstavlja žene i muškarce u određenoj ulozi u vojsci će uticati na to da li različiti učenici i učenice mogu videti sebe kako obavljaju tu ulogu u budućnosti. Jednostavno rečeno, nastavno osoblje može podsvesno uticati na to šta se u instituciji smatra „muškim poslom“ i „ženskim poslom“. To može uticati i na uloge za koje se prijavljuju žene i muškarci i na to kako su oni prihvaćeni od strane drugih osoba u tim ulogama.

3. Sprečavanje reprodukcije društvenih poredaka koje karakteriše rodna nejednakost⁴

Način na koji se žene i muškarci uključuju i na koji su uključeni u učionici, kao i uloge koje se od njih zahtevaju ili koje im se dozvoljavaju, imaće uticaja na oblikovanje odnosa između žena i muškaraca u celoj instituciji. Na primer, ako žene nikada nemaju liderske uloge (u odnosu na muškarce) tokom grupnog rada, to može ići u prilog implicitnim pretpostavkama u instituciji da su muškarci prirodniji lideri.

4. Pomoć učenicima i učenicama u introspekciji i osveščavanju o nejednakostima⁵

Otvorenom diskusijom o rodu i preispitivanjem rodne nejednakosti, nastavno osoblje može pomoći učenicima i učenicama da prepoznaju situacije u kojima im privilegovanost na osnovu njihovog identiteta daje veću moć u odnosu na druge. Nastavno osoblje može istaći kako su u različitim situacijama konkretne grupe žena i muškaraca stavljene u nepovoljan položaj. Ako pokaže svojim učenicima i učenicama da imaju moć da to promene, i da je to jedna od liderskih veština (npr. po osnovima nediskriminacije i delotvornosti misije), nastavno osoblje onda može oblikovati ponašanje učenika i učenica tokom njihovih celih karijera. Sa druge strane, podsticanje stereotipa da su neke žene ili muškarci biološki manje sposobni da obavljaju određene zadatke (kada su razlozi za to zapravo društveni), može imati suprotan efekat na učenike.



Svi ti muškarci osećaju pritisak da budu muževni, a svi oni osećaju, barem ponekad, da žele da izađu iz te uloge. Jedan značajan aspekt našeg rada je da im pomognemo da imenuju kulturološki pritisak muževnosti – da im pružimo jezik pomoću kojeg mogu da predstavljaju svoje iskustvo. Izuzetno je teško odupreti se pritisku koji ne možete da imenujete. Kada muškarcima poklonimo rodno osveščeni jezik, uklapanje u ideju muževnosti više nije nešto što se prihvata bez razmišljanja, već se može svesno izabrati na osnovu dostupnih informacija.⁶

Dr Christopher Kilmartin

5. Podsticanje otvorenosti da se saslušaju različite perspektive žena, muškaraca, devojčica i dečaka⁷

Nastavno osoblje može uticati na to kako učenici i učenice doživljavaju predmete koje oni predaju. Na primer, lekcija o bezbednosnim potrebama civilnog stanovništva može da se oslanja isključivo na perspektivu vojnog komandujućeg osoblja, pa bi onda učenici i učenice stekli utisak da se taj predmet odnosi samo na to kako držati neprijateljske trupe van urbanih područja. Ali ako se uključe i pogledi žena i muškaraca koji kao civilno stanovništvo žive pod ratnim opsadama, ta tema bi onda mogla uključivati i faktore poput seksualnog nasilja, nasilnih krivičnih dela, prehrambene nesigurnosti i zdravstvenih epidemija. Drugim rečima, nastavno osoblje se može postarati da se u učionici čuju glasovi i muškaraca i žena – uključujući glasove učenika i učenica – i može pokazati drugima da bi trebalo da učine isto to.

Osveščenosť o rodnoj dinamici u učionici stoga može biti alat pomoću kojeg nastavno osoblje može shvatiti koliku moć ima u oblikovanju rodni normi u instituciji nabolje. Ako nastavno osoblje načini male promene da promoviše rodnu ravnopravnost u svom neposrednom okruženju u učionici, taj efekat se može potencijalno pojačati i uticati na ostatak institucije. S tim na umu, u preostalom delu ovog poglavlja istaknuta su četiri aspekta rodne dinamike u učionici i date su konkretne sugestije kako nastavno osoblje može učiniti da u njihovoj učionici bude više demokratije i inkluzije i stvoriti ravnopravne uslove i pozitivno okruženje u učionici za sve osobe uključene u proces učenja.



Za avganistanske muškarce „bezbednost“ obično znači „prestanak borbe“; za avganistanske žene to često znači veću slobodu kretanja, prestanak zlostavljanja, silovanja i veću ličnu zaštitu. Pored toga, „bezbednost“ za žene, koje su često zadužene za staranje o domu i deci, znači bolji pristup vodnim resursima, njivama, pijaci i zdravstvenim klinikama ali i veće mogućnosti da njihova deca pohađaju školu.⁸

Kapetanica Steffie Groothedde, holandska savetnica za rodnu perspektivu u Međunarodnim snagama za bezbednosnu pomoć u Avganistanu

3. Koji aspekti okruženja u učionici imaju rodnu dinamiku i šta nastavno osoblje može da uradi da ih uzme u obzir?

3.1 Rodne dimenzije obrazovnog sadržaja

Sadržaj svakog kursa ima rodnu dimenziju jer predstavlja predmetnu temu sa tačke gledišta nastavnog osoblja i osoba koje su oblikovale kurikulum, dizajn/metodologiju i nastavne resurse. Budući da se ta dimenzija neizbežno temelji na prethodnom znanju i pretpostavkama nastavnika i nastavnica, oni bi trebalo da razmisle o tome i razmotre kako sadržaj kursa doživljavaju različiti učenici i učenice na času, kako bi mogli da im pruže jednake šanse za uspeh.

Zajednička kultura i kolektivno sećanje na formativne događaje u istoriji oružanih snaga su ono ih čini *institucijom*, a ne samo kolektivom ljudi.⁹ Ta kultura igra važnu ulogu kroz pružanje institucionalne logike za način na koji institucija funkcioniše, kao i kroz pomoć svakom pojedinačnom pripadniku i pripadnici da razume svoju ulogu u širem kontekstu.

Međutim, u praksi se ta zajednička kultura uglavnom zasniva na perspektivama uticajnijih pripadnika i pripadnica vojske. Na primer, operacije na prvoj liniji su češće istaknutije u kolektivnom sećanju o sukobima nego iskustva osoba u pomoćnim ulogama; na sličan način, iskustva muškaraca su istaknutija nego iskustva žena. Tada postoji opasnost od isključivanja iskustava određenih pripadnika i pripadnica iz kolektivnog sećanja, čime se smanjuje vrednost njihovih doprinosa. Stoga je važno da se nastavno osoblje aktivno trudi da predstavi različite perspektive različitih grupa žena i muškaraca u sadržaju svog kursa, naročito onih kojima njihovi učenici i učenice možda ranije nisu bili izloženi.

Neuključivanje različitih narativa u obrazovni sadržaj će, pored jednostranog pogleda na određenu temu, imati više negativnih posledica. Pod jedan, tako se tokom ocenjivanja daje nepravična prednost onim učenicima i učenicama čija su iskustva (i iskustva njihovih vršnjaka i porodica) najbliža dominantnom narativu. Pod dva, učenici i učenice koji ne mogu da se poistovete sa istorijskim ličnostima, ekspertima/ekspertkinjama i likovima pomenutim u primerima studija slučajeva tokom kursa možda neće videti svoju budućnost u oružanim snagama. Pod tri, postoji rizik od podsticanja generalizacije i stereotipa koji vode ka neznanju, koje podriva operativni kapacitet, i diskriminaciji, koja negativno utiče na radno okruženje.

Okvir 6.1 Žene u kanadskoj vojsci¹⁰



„I one služe“
Pridružite se Kanadskom ženskom korpusu
Oslobodite muškarca za borbene dužnosti

Prikazivanje žena u borbenim ulogama (videti savremeni poster sa desne strane) može regrutima usaditi ideju rada na tom položaju i normalizovati ideju žena kao naoružanih borkinja kod muškaraca u vojsci. U prošlosti (videti poster iz perioda između četrdesetih i šezdesetih godina prošlog veka sa leve strane), oružane snage su nastojale da promovišu prihvatanje žena u vojsci po drugačijoj logici, pa bi stoga malo žena ili muškaraca moglo zamisliti žene u borbenim ulogama u to vreme.



Traže se:
Pripadnici i pripadnice za artiljeriju

Pored pisanog teksta, slike i video klipovi takođe ostavljaju snažan utisak na učenike i učenice, bilo kroz potvrđivanje onoga što oni vide kao „normalno“ ili kroz preispitivanje pretpostavki (videti Okvir 6.1). Na primer, često slike vojnog osoblja primarno ili isključivo prikazuju muškarce, a civilno stanovništvo se predstavlja kao da se u potpunosti sastoji od žena i dece. To može sakriti dugu istoriju žena kao borkinja u sukobima,¹⁰ kao i činjenicu da se za mnoge muškarce civile u konfliktnim zonama koji ne mogu ili odluče da ne preuzmu vojnu ulogu pogrešno pretpostavlja da učestvuju u borbama.

Okvir 6.2 Žene u inženjerskoj učionici¹²

Studija o učenicama na inženjerskim smerovima je utvrdila da je većina učenika došla u dodir sa predmetnom temom jer su kao deca voleli da se igraju sa opremom, dok je većina učenica izabrala inženjerstvo zbog dobrih ocena iz matematike i prirodnih nauka. U ovom odlomku, jedna učenica opisuje izazove sa kojima se suočila tokom praktične nastave jer nije posedovala potrebni vokabular.

„Kaže ‘Otvori ventil’ i pomislila sam ‘Kako izgleda ventil?’ Mislila sam da je ventil unutar cevi, pa kako onda može da se otvori ventil? Rekli su, ‘postoji mala ručica tu’. Mogli su samo tako da kažu! Neki ventili izgledaju kao one slavine koje imaju doktori kako ne bi morali da ih dodiruju, a neki su kao veliki točkići – zaista pomaže ako znate kako ventil izgleda kako biste potražili pravu stvar.“

Još jedan način na koji se učenici i učenice mogu isključivati na osnovu njihove rodne pripadnosti je znanje koje se pretpostavlja da učenici i učenice treba da imaju (videti, na primer, Okvir 6.2). Nastavno osoblje će isključiti neke od svojih učenika i učenica iz predmetne teme ako se nadovezuje na znanje koje ne potpada u prethodno znanje potrebno za kurs. Rodna dinamika u društvu znači da je, na primer, mnogo veća verovatnoća da će neko muškarcu pokazati kako se popravljaju auto, dok je veća verovatnoća da će žene imati iskustva u higijeni i pripremi hrane. Pored toga, lokalno geografsko znanje žena i muškaraca će varirati jer oni ne provode nužno vreme na istim mestima.¹³ Kada je reč o kursovima o rodnoj perspektivi, žene su obično svesnije diskriminacije i veća je verovatnoća da su dosta čitale na tu temu. To je razlog zbog koga su muškarci ponekad tihi na kursovima o rodnoj perspektivi i to ne bi trebalo shvatati kao nedostatak interesovanja. Nastavno osoblje bi stoga trebalo da pretpostavlja da učenici i učenice znaju samo ono što je navedeno kao prethodno znanje potrebno za kurs. Transakcijski pristupi učenju (videti poglavlje 5) i tehnike formativnog ocenjivanja (videti poglavlje 8) mogu se koristiti kako bi se osiguralo da je celo odeljenje dostiglo potrebni nivo razumevanja pre uvođenja novog sadržaja.

Praktični saveti za postizanje veće rodne ravnopravnosti u sadržaju

- ✓ Nastavno osoblje se konsultuje sa raznovrsnom grupom pojedinačnih osoba prilikom izrade kursa kako bi se unapredilo uključivanje različitih perspektiva i metodologija učenja i kako bi se bolje doseglo do svih učenika i učenica na kursu.
- ✓ Muškarci i žene različitih porekla su prikazani u materijalima na kursu u nestereotipnim ulogama.
- ✓ Rodna pristrasnost u materijalima je istaknuta i uravnotežena dopunskim informacijama.
- ✓ Nastavno osoblje koristi dijagnostičko ocenjivanje da utvrdi prethodno znanje umesto korišćenja pretpostavki.
- ✓ Pristupi transformativnog učenja podstiču predstavljanje različitih perspektiva – uključujući perspektive samih učenika i učenica – tokom časa.
- ✓ Nastavno osoblje na časovima aktivno ističe tačke gledišta koje su u prošlosti bile isključivane, uključujući doprinos akademskim disciplinama različitih žena i muškaraca različitog porekla.
- ✓ Nastavno osoblje prikazuje primere žena i muškaraca različitog porekla u vojnim ulogama na koje je odeljenje usmereno.¹⁴
- ✓ Nastavno osoblje se edukuje o različitim kulturnim sredinama iz kojih dolaze njihovi učenici i učenice.
- ✓ Transakcioni pristupi učenju i formativno ocenjivanje podstiču deljenje znanja među učenicima i učenicama i dovode do toga da celo odeljenje ostvari obrazovne ishode.

3.2 Rodne dimenzije jezika koji se koristi u nastavi

Okvir 6.3 daje neke konkretne primere rodne dinamike u jeziku. Uopšteno govoreći, jezik koji se koristi u nastavi može na dva načina isključiti neke učenike i učenice iz okruženja za učenje na osnovu njihove rodne pripadnosti: može ih antagonizirati ili može biti nepotrebno nerazumljiv.

Okvir 6.3 Rodne dimenzije jezika

Sledeće tri rečenice se mogu koristiti da se opiše ista situacija, ali mogu stvoriti veoma drugačije slike u glavi osoba koje ih čitaju.

	Rodno pristrasna	Rodno neutralna	Rodno inkluzivna
Primer	<i>Kada vojnik ode u bitku, njegova primarna dužnost je da zaštiti žene i decu.</i>	<i>Kada vojska ode u bitku, njena primarna dužnost je da zaštiti civilno stanovništvo.</i>	<i>Kada vojnici i vojnkinje odu u bitku, njihova primarna dužnost je da zaštite žene, muškarce, devojčice i dečake iz civilnog stanovništva.</i>
Opservacije	<i>Generalizacije: Čak i ako su vojnici uglavnom muškarci, a većina civila su žene i deca u ovom kontekstu, ova rečenica isključuje izuzetke od pravila. Pored toga, gotovo sigurno je zasnovana na neproverenim pretpostavkama.</i>	<i>Podsticanje stereotipa učenika i učenica: Poneki nastavnici i nastavnice pokušavaju da koriste neutralne formulacije kako bi bili rodno neutralni. Međutim, većina učenika i učenica će pretpostaviti da su vojnici muškarci a civili žene.</i>	<i>Suprotstavljanje stereotipima: Ova formulacija se može suprotstaviti pretpostavci učenika i učenica i predstaviti potpuniju sliku situacije. Svi učenici i učenice bi trebalo da mogu da vide sebe u ovom preciznijem opisu.</i>

Antagonistički jezik

Jasno je da treba izbegavati jezik koji je namerno diskriminatoran, ali nastavno osoblje bi trebalo da vodi računa da izbegava i nenamerno korišćenje seksističkog jezika. Česti primeri su korišćenje reči u muškom rodu poput „on“ kao opšte zamenice za treće lice, ili reči „policajac“ za sve policijske službenike i službenice. U studijama se navodi da muškarci retko uočavaju takav rodno pristrasan jezik, ali imaju tendenciju da se oštro protive korišćenju ženskog roda kao opšteg oblika.¹⁵ Do slične dinamike dolazi kada se za grupe učenika i učenica koriste reči u muškom rodu, poput „učenici“ (kada su prisutni i muškarci i žene) ili kada se za grupe žena koristi reč „devojke“ (ženska deca). Kod izraza koji su dvosmisleniji, poput „ljudi“, potrebna je diskusija kako bi se utvrdilo da li se žene u određenom kontekstu osećaju uključeno.

Stereotipi su još jedan način na koji jezik isključuje učenike i učenice na osnovu njihove rodne pripadnosti. Ne samo da su činjenično netačni, već mogu dovesti i do toga da se učenici i učenice koji se ne uklapaju u društvene norme osećaju isključeno i mogu podsticati predrasude o tome koje uloge i profesije su prikladne za muškarce ili žene. Izjave uticajnih osoba da je nošenje teške opreme „muški posao“ dovodi to toga da se žene koje obavljaju te uloge osećaju manje prihvaćeno; i zaista, muškarci mogu osećati čak i društveni pritisak da spreče žene da rade takve poslove pod maskom „džentlenskog ponašanja“ – oblika „dobronamernog“ seksizma (videti Okvir 6.4). Pored toga, na takve stereotipe se može gledati kao na vrednovanje doprinosa muškaraca u vojsci na osnovu njihovih fizičkih atributa, dok se zanemaruje raznovrstan spektar različitih veština koje muškarci donose sa sobom u instituciju. Okvir 6.4 istražuje suptilnije opasnosti naizgled pozitivnih stereotipa.

Okvir 6.4 „Dobronamerni“ seksizam¹⁶

„Dobronamerni“ seksizam, ili takozvani efekat „žene su divne“ odnosi se na kulturu u kojoj osobe na vrhu rodne hijerarhije nagrađuju druge koji se prilagođavaju njihovom inferiornom statusu. Primer bi bio davanje slobodnog dana zaposlenim ženama dan pre državnog praznika kako bi mogle da pripreme hranu za svoje porodice. Nivoi „dobronamernog“ seksizma u određenom društvu koreliraju sa nivoima neprijateljskog seksizma; drugim rečima, formira se sistem nagrada i kažnjavanja. U našem primeru, žena koja svoju karijeru stavlja ispred porodice i odbije da uzme slobodan dan (ili muškarac koji zatraži slobodan dan da pripremi hranu za svoju porodicu) verovatno će biti suočena sa neprijateljskom reakcijom. To takođe objašnjava visok nivo nasilja nad ženama u društvima u kojima muškarci vide sebe kao zaštitnike. Stoga, dobronamerni seksizam treba izbegavati, uprkos prigovorima osoba koje od njega ponekad imaju koristi.

Nerazumljiv jezik

Suptilniji način na koji se učenici i učenice isključuju je korišćenje analogija i metafora koje često nemaju nikakve veze sa predmetnom temom. Na primer, nastavno osoblje može iskoristiti izraz „bio je donji deo devetog i baze su bile pune“¹⁷ kada želi da objasni da je nešto bilo poslednja prilika u veoma stresnoj situaciji. Ovu analogiju iz bejzbola neće razumeti učenici i učenice koji nisu upoznati sa tim sportom, koji prvenstveno igraju muškarci i koji više prate grupe muškaraca određenog rasnog, klasnog i geografskog porekla. Ti učenici i učenice se neće osećati uključeno na času niti će razumeti poentu.

Praktični saveti za inkluzivnu i nediskriminatornu nastavu na kursu

- ✓ Nastavno osoblje izbegava seksistički i drugi diskriminatorni jezik.
- ✓ Nastavno osoblje koristi rodno inkluzivni jezik tokom nastave (npr. u idealnom slučaju i muške i ženske zamenice, ali neutralne konstrukcije su bolje od korišćenja samo muških ili samo ženskih zamenica).
- ✓ Nastavno osoblje koristi ekvivalentne formulacije kada priča o muškarcima i ženama, npr. vojnkinje i vojnici, dame i gospoda, muški i ženski *ali ne* muškarci i devojke (muška odrasla osoba, žensko dete).
- ✓ Nastavno osoblje vodi računa o dobronamernom seksizmu i, ako do njega dođe, koristi ga kao priliku za učenje.
- ✓ Nastavno osoblje izbegava generalizacije i stereotipe i odvraća učenike i učenice od njihovog korišćenja.
- ✓ Nastavno osoblje i učenici i učenice koriste analogije i primere koje svi mogu da razumeju.

3.3 Rodna dinamika učešća na času

Ako se ostavi bez kontrole, okruženje u učionici će odražavati društvene odnose učenika i učenica u širem društvu. Osobe koje dominiraju u društvu na osnovu faktora poput roda, klase, nivoa obrazovanja, etničkog porekla, fizičke sposobnosti i starosne dobi takođe će dominirati i u učionici; osobe iz manje privilegovanih uslova će biti utišane.¹⁸ Kada je reč o rodu, tu se često muški učenici pretvaraju u „one koji znaju“, a ženske učenice u „one koje slušaju“, bez obzira na njihov relativni nivo znanja ili akademski uspeh.¹⁹ Međutim, nastavno osoblje ima moć da utiče na to i stvori određenu atmosferu u učionici. U studijama se navodi da se najveći uspeh postiže kada se to uradi na samom startu.²⁰ Žene navode takmičarski nastrojena, hijerarhijska i izolovana okruženja za učenje kao glavne razloge za izbegavanje predmeta iz grupe STEM (matematika, inženjerstvo, tehnologija i nauka), dok mladi ljudi koji napuštaju obrazovanje kako bi počeli da rade navode osećaj nepripadanja u učionici.²¹ U vojnom kontekstu je od suštinskog značaja promovisati različitost i podsticati rodnu ravnopravnost u učionici kako bi se uloge sa određenim obrazovnim zahtevima otvorile za tradicionalno nedovoljno zastupljene grupe.

Grupni rad

Studije stalno pokazuju da u diskusijama u velikim odeljenjima dominiraju muški učenici tako što neprozvani daju odgovore, češće dižu ruku i imaju duža izlaganja od žena. Nastavno osoblje doprinosi tome tako što češće proziva muške učenike (veća je verovatnoća da njih znaju po imenu), postavlja apstraktnija pitanja i kasnije tokom nastave se češće vraća na stvari koje su rekli muškarci nego žene. Veća je verovatnoća i da se muškim učenicima postavljaju potpitanja i da dobiju konkretnije povratne informacije u obliku pohvale, kritike ili ispravke.²² Ženama se, sa druge strane, češće postavljaju pitanja koja zahtevaju kratke odgovore i one dobijaju povratne informacije u neverbalnom obliku ili u jednoj reči, npr. klimanje glavom ili „dobro“. Slično tome, kada žene postavljaju pitanja, često dobiju direktan odgovor, dok nastavno osoblje često usmerava muškarce kroz proces rešavanja problema.²³ Pored toga, učenice uglavnom imaju kratka izlaganja kojima često prethodi oklevanje (npr. korišćenje reči poput „možda“, fraza poput „može biti da grešim ali...“ ili korišćenje uzlazne intonacije kojom svoju izjavnu rečenicu pretvaraju u pitanje). Takođe je veća verovatnoća da će ih neko prekinuti u izlaganju, a drugi učenici i nastavno osoblje se ređe vraćaju na njihove komentare kasnije tokom časa.²⁴

Kada se podele u manje grupe i dobiju određeni zadatak, učenice češće preuzimaju liderske uloge (dokle god je grupa relativno rodno uravnotežena ili žene čine većinu). Iako takva okruženja za učenje mogu biti pozitivna za oba roda, utvrđeno je da u grupama u kojima dominiraju žene, muška manjina često traži pažnju i dodatnu pomoć od ostatka grupe kako bi završila svoje individualne doprinose grupnom zadatku. Kada su muškarci u većini, učenice se često ignorišu, mada deluje da pojedini nastavnici i nastavnice raspoređuju akademski uspešnije učenice u grupe kako bi pomagale slabijim muškim učenicima.²⁵ Male grupe se stoga mogu videti kao prilika za promovisanje rodno ravnopravnije dinamike u učionici dokle god učenice nisu opterećene tim dodatnim pomoćnim ulogama.

Urođjena podela zadataka

Poslednji aspekt koji treba razmotriti je podela zadataka u učionici. I u radu sa celim odeljenjem i u manjim grupama, muški učenici rade demonstracije se opremom, dok se učenicama dodeljuju uloge koje su više „sekretarske“.²⁶ Rezultat toga je samoispunjujuće proročanstvo u kojem učenici i učenice postaju sposobniji za obavljanje stereotipnih zadataka povezanih sa svojim rodnom jer su retko imali prilike da zamene uloge. Kada ta podela uloga postane institucionalizovana, obavljanja zadatka koji nije obično povezan sa nečijim rodnom može izazvati negativnu reakciju vršnjaka i vršnjakinja osobe koja te zadatke obavlja.

Praktični saveti: Koje metode podstiču učešće učenika i učenica koji su često isključeni ili često ne učestvuju?

- ✓ Osnovna pravila se uspostavljaju uz učešće učenika i učenica tokom prvog časa i oblikuju pravila ponašanja.²⁷
- ✓ Osnovna pravila se s vremena na vreme revidiraju, o njima se razgovara na času i menjaju su se ako je to potrebno.²⁸
- ✓ Nastavno osoblje izričito potvrđuje da u učionici postoje seksizam i drugi oblici diskriminacije, a to olakšava učešće pojedinim učenicima i učenicama u poređenju sa drugima. Niko se ne krivi zbog pogrešnih informacija koje su im rečene o drugim grupama (npr. „žene ne mogu da vode“), ali svi se trude da ne ponavljaju neistine.²⁹
- ✓ Nastavno osoblje je svesno da će njihov identitet (rod, starost, čin, borbeno iskustvo, etnička pripadnost, nivo obrazovanja, itd.) dovesti do toga da se neki učenici i učenice osećaju sposobnije da učestvuju od drugih. Preduzimaju se aktivni koraci da se prevaziđu prepreke za učešće sa kojima se susreću neki učenici i učenice.
- ✓ Nastavnom osoblju je jasno da diskusija ne predstavlja samo debatu, već i priliku da se prikupe sve informacije koje odeljenje ima o određenoj temi. Učenici i učenice se stoga podstiču da slušaju druge na času, nadovezuju se na njihove komentare i postavljaju im dodatna pitanja.³⁰
- ✓ Učenici i učenice predstavljaju svoja mišljenja; nije dozvoljeno i ne očekuje se da jedna žena predstavlja stavove svih žena.
- ✓ Nastavno osoblje prati koje učenike i učenice proziva. Jedan od načina da to uradite je da prostoriju mentalno podelite u kvadrante i postarate se da žene i muškarci iz svakog kvadranta učestvuju.³¹ Još jedan od načina je da zapišete imena učenika i učenica koji su prozvani ili koji su se javljali, tokom ili nakon svakog časa.

- ✓ Nastavno osoblje čeka tri do pet sekundi pre nego što prozove nekog da odgovori na pitanje i ne proziva nužno učenike ili učenice koji su najbrže podigli ruku.³²
- ✓ Nastavno osoblje se kasnije vraća na usmene ili pismene komentare (naročito tihih) učenika i učenica.³³
- ✓ Nastavno osoblje podstiče učenike i učenice sa manje samopouzdanja i daje im dovoljno vremena da izraze svoje ideje. Između ostalog, daje se prostor učenicima i učenicama koji neverbalno reaguju na komentare i oni se podstiču da više pričaju.³⁴
- ✓ Nastavno osoblje nudi širok spektar metoda za učešće, uključujući ispitivanje mišljenja u učionici, prozivanje učenika i učenica koji nisu podigli ruku, aktivnosti u malim grupama, rad u parovima, prezentacije i pismene radove (npr. vođenje dnevnika može biti posebno korisno na kursevima o rodnoj perspektivi).³⁵
- ✓ Nastavno osoblje ne dozvoljava da učenike i učenice neko prekida kada govore; ako se ne uspe u tome, učenicima i učenicama se daje prilika da završe svoje izlaganje.³⁶
- ✓ U grupnim aktivnostima, nastavno osoblje zahteva da se učenici i učenice rotiraju u ulogama – naročito liderskim – i da su grupe mešovite u pogledu rodne pripadnosti i drugih atributa.³⁷
- ✓ I učenici i učenice znaju kako da koriste opremu u praktičnim vežbama, kao i u svakodnevnim zadacima poput nameštanja opreme u učionici i čišćenja (npr. računari, DVD plejeri, usisivači).³⁸
- ✓ Izjave i/ili ponašanja koji su rodno pristrasni se koriste kao prilike za učenje kada god je to moguće. Ako takva izjava/ponašanje previše skreće pažnju sa obrazovnih ciljeva sesije, ona se zabeleži za kasniju diskusiju.

3.4 Rodna dinamika ocenjivanja učenika i učenica

Na prvi pogled deluje da je rodna dinamika ocenjivanja učenika i učenica pomalo paradoksalna. S jedne strane, učenice imaju bolja postignuća od učenika u većini predmeta u velikoj većini zemalja, bez obzira na nivo rodne neravnopravnosti (videti Okvir 6.7).³⁹ S druge strane, istraživanja pokazuju da je ocenjivanje ipak pristrasno u korist muških učenika, koji u proseku dobijaju stipendije sa slabijim ocenama nego žene.⁴⁰ Ocenjivanje učenika i učenica stoga može imati veliki efekat na rodnu ravnotežu u vojnim institucijama na višim nivoima u narednim godinama. To su faktori koje nastavno osoblje u vojnim obrazovnim ustanovama treba da ima na umu kada ispunjava svoju obavezu da ocenjivanje tačno odražava učinak svakog učenika i učenice u predmetnoj oblasti.

Procena učenika u obliku kontinuiranog formativnog ocenjivanja na času (poput diskusija u učionici i pitanja koja nastavno osoblje postavlja svojim učenicima i učenicama), kao i iz manjih pismenih zadataka, može imati značajan uticaj na percepciju učenika i učenica o njihovom učinku na času i tome da li drže korak u nekom predmetu. Nekoliko studija je dokumentovalo rodnu pristrasnost u ovoj vrsti ocenjivanja. Na primer, žene često dobiju pohvale za to kako je prezentovan njihov pismeni rad, dok se muškarci više ocenjuju na osnovu intelektualnog kvaliteta njihovih zadataka.⁴¹

Postoje dokazi i o rodnoj pristrasnosti u formalnom ocenjivanju. Ako je obrazovni sadržaj rodno pristrasan (videti odeljak 3.2), onda postoji rizik da se tokom ispitivanja ocenjuju informacije, terminologija i veštine koje se ne podučavaju na času. Prekomerno oslanjanje na pretpostavljeno znanje i veštine povezane sa aktivnostima rasonode koje prvenstveno zanimaju muškarce i dečake (kao što su sport i automobili) jedan je od razloga zbog kojeg mnoge žene i muškarci koji se ne uklapaju u stereotipe napuštaju predmete iz grupe STEM u kojima tradicionalno dominiraju muškarci.⁴² Zanimljivo je da uprkos ovim izazovima postoji mnoštvo situacija u kojima muškarci vide pristrasnost u ocenjivanju u korist žena, koja se često pripisuje načinu oblačenja ili nekom drugom ženskom atributu poput preferiranja saradnje u odnosu na samostalno nadmetanje.⁴³ Ti izgovori mogu zapravo sakriti neke česte izazove vršnjačkog pritiska sa kojima se suočavaju muški učenici, konkretno, oklevanje da zatraže pomoć od nastavnog osoblja i tendenciju da dobar akademski uspeh predstavljaju kao posledicu urođene sposobnosti a ne napornog rada, koji se može smatrati za slabost i stoga se praktikuje krišom ili se ne praktikuje uopšte.⁴⁴

Rodna dinamika u ocenjivanju nastavnih kadrova

Studije koje su ispitivale ocenjivanje nastavnih kadrova su utvrdile da se nastavnici i nastavnice drugačije ocenjuju od strane svojih učenika i učenica (videti Okvir 6.5). Odrasli učenici i učenice dolaze u učionicu sa određenim predstavama o tome ko ima pravo da bude u nastavnom osoblju i kako bi nastavno osoblje trebalo da se ponaša. Mogu postojati rodne predrasude. Na primer, učenici i učenice mogu očekivati od muškog nastavnog osoblja autoritet i tehničku stručnost, dok od ženskog nastavnog osoblja mogu očekivati da bude brižno i da razume lične probleme koji utiču na uspeh ili stopu pohađanja nastave među učenicima i učenicama. Kada se nastavno osoblje nije uklapalo u ta očekivanja, učenici i učenice su ih kritikovali u obrascima za ocenjivanje. Na isti način na koji se učenice često nesrazmerno ocenjuju na osnovu toga kako izgledaju i kako prezentuju svoj rad, nastavnice prijavljuju da su dobijale komentare od učenika i učenica o svom oblačenju, čak i predloge o tome šta treba da promene. Sa druge strane, ako se muški nastavnici oblače neuredno, mogu zbog toga čak steći i poštovanje, jer se to uklapa u percepcije učenika i učenica o izgledu intelektualaca.⁴⁵

Okvir 6.5 Različite ocene koje su dobili muški i ženski članovi nastavnog osoblja⁴⁶

Michael Messner, tadašnji novoimenovani docent, opisuje svoju iznenađenost razlikama između učeničkih evaluacija koje je dobio za uvodni kurs u rodne studije i evaluacija koje je dobila njegova koleginica sa kojom je vodio kurs, a koja je bila mnogo afirmisanija i veoma cenjena akademkinja.

„Kada smo dobili evaluacije učenika i učenica za kurs nekoliko nedelja nakon završetka semestra, uvideli smo neobičnu asimetriju. Iako smo oboje „ocenjeni“ kao dobri predavači brojčanim ocenama, nekoliko učenika i učenica je smatralo shodnim da kritikuje odevanje moje koleginice. Kako je rečeno, nedostaje joj stila u odevanju. Može ona to i bolje. Neki od njih su preporučili konkretne odevne predmete koji bi unapredili njen izgled, poput brendiranih cipela koje bi možda mogla da nosi tokom narednih semestara. Sa druge strane, niko od učenika i učenica nije pomenuo moje odevne izbore, a u to vreme sam nosio somotske pantalone, jeftine košulje i cipele iz robne kuće.“

Još jedan faktor je to što učenici i učenice mogu doživljavati žene i osobe iz manjinskih grupa kao osobe bez autoriteta u učionici, jer se njihov izgled razlikuje od standardnog modela nastavnog osoblja. Takvi nastavni kadrovi se stavljaju u težak položaj: da li bi trebalo da se odluče na neformalniji pristup kako bi izgradili odnos sa svojim učenicima i učenicama tako što bi, na primer, dozvolili da ih učenici i učenice zovu po imenu, na štetu podriivanja svog autoriteta? Ili bi, sa druge strane, trebalo da održe autoritet tako što bi zahtevali da im se učenici i učenice obraćaju formalno i sa poštovanjem i tako rizikovali stvaranje neprijateljskog odnosa. Pošto ne mogu da uspostave podjednake nivoe poštovanja, veća je verovatnoća da će nastavno osoblje iz ove kategorije u evaluaciji dobiti komentare da su pristrasni, rigidni, politički korektni i da imaju skrivenu motivaciju, dok se za muškarce koji se uklapaju u tradicionalnu sliku nastavnika navodi da su objektivni, opušteni i dobroćudni.

Uticao rodne pristrasnosti u ocenjivanju nastavnog osoblja može biti negativan ne samo za pojedinačnog nastavnika ili nastavnicu, već i za celu instituciju. Ako ocenjivanje od strane učenika i učenica sprečava nastavno osoblje iz manje zastupljenih grupa da napreduje u svojim karijerama bez obzira na kvalitet nastave, institucija će propustiti prednosti koje raznovrstan nastavni kadar može doneti u pogledu obrazovnog sadržaja i učešća učenika i učenica.

Najdelotvornije strategije za rešavanje izazova rodne (i drugih) pristrasnosti u ocenjivanju od strane učenika i učenica počinju razgovorom o tom problemu između nastavnog osoblja i učenika i učenica. Verovatno će imati najveći uticaj ako to radi nastavno osoblje koje se najbolje uklapa u standardni model (tj. stariji muškarci iz dominantnih etničkih grupa) jer se tako smanjuje verovatnoća da će se taj problem gledati kao „ženski“ ili „manjinski“ problem.⁴⁷ Takođe bi trebalo obratiti više pažnje na kvalitativne povratne informacije (pisane komentare) nego na kvantitativne (brojčane ocene), jer brojčane ocene često odražavaju „osećaj“ učenika i učenica i ne zahtevaju od njih da obrazlože ocene.

Praktični saveti: Kako nastavno osoblje može vršiti ocenjivanje na način koji meri sposobnost učenika i učenica da uče, razumeju i primenjuju sadržaj u najvećoj mogućoj meri?

- ✓ Nastavno osoblje preduzima korake da se postara da se i učenici i učenice ocenjuju prema istim kriterijumima.
- ✓ Kriterijumi za ocenjivanje precizno odražavaju znanje svakog učenika i učenice o predmetu i njihovu sposobnost da to znanje primene u vojnim kontekstima.
- ✓ Nastavno osoblje svim učenicima i učenicama daje podjednako teške zadatke bez obzira na njihovu rodnu pripadnost.
- ✓ Nastavno osoblje ima podjednaka očekivanja od svih učenika i učenica na času.
- ✓ Nastavno osoblje ocenjuje i intelektualni kvalitet i prezentovanje celokupnog rada.
- ✓ Nastavno osoblje daje učenicima i učenicama različite prilike da prikažu svoje znanje (npr. u pisanoj ili usmenoj formi, grupnom radu, itd.).
- ✓ Nastavno osoblje aktivno podstiče sve učenike i učenice da traže dodatnu podršku.
- ✓ Nastavno osoblje ocenjuje učenike i učenice samo na osnovu informacija predstavljenih na času i neophodnog prethodnog znanja, a ne na osnovu nivoa opšteg znanja.
- ✓ Nastavno osoblje zasniva ocenjivanje na sposobnosti učenika i učenica da primene svoje znanje u stvarnim situacijama osoba na kursu.⁴⁸
- ✓ Nastavno osoblje razmatra kako se ocenjivanje može koristiti za jačanje samopoštovanja i podsticanje pozitivnih ponašanja za učenje kod svojih učenika i učenica tako što će nagrađivati naporan rad i opovrgnuti stavove da je uspeh određen urođenom sposobnošću (naročito muškaraca), srećom ili fizičkim izgledom (naročito žena).⁴⁹



Proces kritičkog razmišljanja započinje prepoznavanjem toga da sam ja kao nastavnica u učionici ključni akter za dinamiku u učionici koja se menja. Moram prepoznati ko sam, gde predajem i kome predajem.⁵⁰

Profesorka Lynn Weber Cannon

3.5 Rodna dinamika pristupa nastavnom osoblju i obrazovnim resursima

Neravnopravan pristup nastavnom osoblju

Pristup pojedinačnih učenika i učenica nastavnom i mentorskom osoblju će uticati na njihov akademski uspeh, ali i na predmete, specijalizaciju i karijere koje će na kraju odabrati. Ne samo da se ignorišu mišljenja tiših učenika i učenica tokom diskusija na času, što negativno utiče na njihovo samopoštovanje, već je veća verovatnoća i da će ih nastavno osoblje manje ohrabrivati da teže karijerama i položajima na visokom nivou.⁵¹ Jedan od čestih načina na koji određeni nastavni kadrovi pokazuju veću naklonost prema određenim učenicima i učenicama na času je ime koje koriste kad im se obraćaju (ili sama činjenica da znaju imena određenih učenika i učenica, a ne drugih). Dok nastavno osoblje može učenike ili učenice koje manje poznaje zvati po prezimenu kao znak poštovanja, korišćenje imena ili nadimaka za učenike i učenice koje bolje poznaju može biti indikator favorizovanja tih učenika. Jednako postupanje u tom pogledu – korišćenje bilo imena ili prezimena – poslaće signal da je nastavno osoblje podjednako spremno da pomogne svim učenicima i učenicama.

Učenici i učenice koji uspostave bolji odnos sa nastavnim osobljem na časovima će lakše stupiti u kontakt sa njima van učionice kako bi dobili pomoć u pronalaženju specijalizovanih kadrova za određenu oblast koja se odnosi na obrazovne zadatke, pronalaženje mentorskog osoblja ili možda i za lakši pristup određenim stručnim poslovima. Jasno je da različite ličnosti učenika i učenica i nastavnog osoblja igraju ulogu u tim situacijama, ali neminovno je da su učenici i učenice koji imaju više toga zajedničkog sa nastavnim osobljem u najboljem položaju da razviju bliže odnose.⁵² Loša strana je to što učenici i učenice koji dolaze iz konteksta koji su radikalno

drugačiji od konteksta nastavnog osoblja imaju manju verovatnoću da stupe u interakciju sa nastavnim osobljem i tokom i nakon časa. To može biti jedan od razloga zašto je u određenim profesijama, poput pilotiranja avionom ili nege, i dalje dominantan jedan rod uprkos značajnim naprecima u pogledu rodne ravnoteže u drugim sektorima.

Vannastavne aktivnosti u kojima učestvuju i nastavno osoblje i učenici i učenice pruža dragoceno alternativno okruženje za interakciju između nastavnog osoblja i učenika/učenica. Međutim, često je slučaj da učenice i učenici netradicionalnih porekla i karakteristika nemaju ravnopravan pristup nastavnom osoblju u tim kontekstima. To može biti zbog toga što su aktivnosti (npr. sportovi) rodno segregirane ili zahtevaju veštine koje obično uči samo jedan rod (npr. lov), ili zato što učenici iz manjinskih grupa ne osećaju da im je tu mesto (npr. ne mogu da doprinesu razgovoru na bilo koju temu). S druge strane, učenici i učenice možda imaju obaveze staranja o drugima koje ih sprečavaju da provode vreme u društvenim aktivnostima.

Iako vannastavne interakcije same po sebi nisu loše, treba voditi računa o tome da se učenice i učenici netradicionalnih porekla i karakteristika ne stavljaju u nepovoljan obrazovni i profesionalni položaj jer imaju manju mrežu osoba koje im pružaju podršku. Vannastavne aktivnosti su često označene kao „neobavezne“, iako su u mnogim slučajevima od suštinskog značaja za obrazovna postignuća i kasniji napredak u karijeri.⁵³

Neravnopravna raspodela obrazovnih resursa

Neravnopravan pristup nastavnom osoblju se na sličan način odražava u neravnopravnoj raspodeli obrazovnih resursa i korišćenja prostorija, što takođe može pojačati rodne razlike. Jedan od najrasprostranjenijih i najvidljivijih primera je kada obrazovne institucije ulažu više u muški nego u ženski sport, bilo pružanjem boljih uslova ili privilegovanim pristupom muškaraca zajedničkim objektima (videti Okvir 6.6).⁵⁴ U pojedinim slučajevima to može biti formalizovano, ali u mnogim situacijama socijalizacija znači da dominantne društvene grupe (u kojima uglavnom dominiraju muškarci) osećaju da imaju veće pravo na korišćenje zajedničkih objekata. U prošlosti je takođe bio slučaj da većina vojnih postrojenja nije imala kupatila i spavaonice za žene.

Okvir 6.6 Rodna neravnopravnost u izdvajanjima za sport u obrazovnom kontekstu: Slučaj u visokom obrazovanju u Sjedinjenim Državama⁵⁵

Odeljak IX Amandmana na zakon o obrazovanju iz 1972. godine zahteva od škola i koledža koji dobijaju savezna sredstva da zabrane polnu diskriminaciju u svim svojim obrazovnim programima i aktivnostima. To bi trebalo da važi i za sportske aktivnosti. Uprkos značajnom napretku od tada, do 2011. godine broj prilika za učešće žena i dalje nije dostigao nivo kod muškaraca iz 1972. godine i nejednakosti se nastavljaju (brojke iz 2011. godine):

- žene čine 57 procenata osoba koje pohađaju koledže u SAD, ali im je dostupno samo 43 procenta prilika za učešće u sportu;
- muškarci dobijaju 55 procenata sredstava iz sportskih stipendija, dok ženama preostaje 45 procenata;
- ženski timovi su u proseku dobijali 38 procenata sportskog operativnog budžeta i 33 procenta budžeta za zapošljavanje u sportu;
- glavno trenersko osoblje ženskih timova u najvišem rangu takmičenja (Prva A divizija Nacionalne studentske sportske asocijacije) zarađuje otprilike upola manje u odnosu na glavno trenersko osoblje muških timova.

Takođe treba imati u vidu da pojedini učenici i učenice imaju veći pristup privatnim resursima (kao što su lični laptop računari i dovoljno finansija da plate privatne časove ili kupe knjige umesto da ih uzimaju iz biblioteke) u odnosu na druge, čime se stvara neravnopravno okruženje za učenje. Ti učenici (nesrazmerno više ima muškaraca) bez obaveza staranja o drugima će takođe moći više svog vremena da posvete učenju. Ako se ne preduzmu koraci da se ublaže ti faktori, ocenjivanje u obrazovanju neće biti realno jer će biti teško utvrditi do kog stepena se meri kako su učenik ili učenica savladali kurs u odnosu na pristup obrazovnim resursima tog istog učenika ili učenice.

Pored rodni razlika između žena i muškaraca, antagonistički odnosi se mogu razviti i između muških nastavnika i muških učenika, naročito u slučaju učenika iz društvenih sredina koje se razlikuju od onih iz kojih dolazi velika većina njihovog nastavnog osoblja. Deluje da se to dešava kada muški učenici nemaju potrebne veze i obrazovne resurse da ostvare dobar akademski uspeh i dođu do uvaženih pozicija u instituciji. Od značaja mogu biti i efekti diskriminacije, poput rasizma. Taj antagonizam se navodi kao jedan od glavnih razloga zbog kojeg mlade žene imaju bolji akademski uspeh od muškaraca u mnogim zemljama širom sveta⁵⁶ (videti Okvir 6.7). Kao odgovor na to, ti mladi muškarci razvijaju alternativni sistem vrednosti u kojem mogu da zarade poštovanje svojih vršnjaka na drugi način (na primer, lošim ponašanjem u učionici ili posedovanjem statusnih simbola). Iako to pruža privremeno rešenje u pogledu samopoštovanja, njih više ne zanima akademski uspeh i stoga gube buduće mogućnosti za napredovanje u karijeri.⁵⁷ Nastavno osoblje u tim situacijama može izgubiti svoj moralni autoritet, a institucije gube mogućnost da dobiju raznovrsnije osoblje sa višim činovima.

Najdelotvorniji način za rešavanje pitanja neravnopravnog pristupa nastavnom osoblju i obrazovnim resursima, iako ne i najlakši, jeste upoznati i učenike i učenice i nastavno osoblje sa konceptom privilegovanosti kao sistema sveobuhvatne nejednakosti. Privilegovanost određuje pristup učenika i učenica nastavnom osoblju i obrazovnim resursima i stoga igra mnogo veću ulogu u određivanju obrazovnih postignuća i kasnijih karijernih i finansijskih prednosti nego urođena inteligencija. Međutim, privilegovanim grupama je teško da to prihvate jer to vide kao umanjenje vrednosti truda koje su uložile u svoja postignuća i po rečima Bethany Coston i Michaela Kimmela, „privilegovanost je nevidljiva za one koji je imaju“.⁵⁸ Na primer, privilegovane osobe obično imaju „neobeležene“ identitete („pilotsko osoblje“), dok osobe koje nisu privilegovane imaju obeležene identitete („crna pilotkinja“).⁵⁹ To se često pogrešno tumači predstavljanjem privilegovanosti kao nečega što se ili ima ili nema; naprotiv, svaka pojedinačna osoba će imati različite nivoe privilegovanosti i biće svesnija osoba sa većim nivoima nego onih sa manjim. Za uvođenje teme privilegovanosti potrebno je imati takta, pronaći pravi trenutak i pravilno dozirati obrađivanje teme. Razgovor o toj temi obično bolje prihvataju osobe koje su prošle edukaciju o rodni temama i treba voditi računa i ne dozvoliti da razgovor o toj temi odvrati pažnju sa obrazovnih ishoda.⁶⁰

Praktični saveti: Kako nastavno osoblje može uzeti u razmatranje rodnu dinamiku i ukloniti prepreke za učenike i učenice koji imaju lošiji pristup nastavnom osoblju i obrazovnim resursima?

- ✓ Nastavno osoblje se obraća svim učenicima i učenicama na isti način, istim tonom i uspostavlja kontakt očima sa svima.
- ✓ Nastavno osoblje pruža formalne mogućnosti učenicima i učenicama kojima je potrebna dodatna podrška, na primer tako što su dostupni za učenike i učenice u određenim vremenskim periodima.
- ✓ Formalne i društvene barijere za učešće različitih učenika i učenica u vannastavnim aktivnostima se uklanjaju kako bi se podstaklo učešće manje zastupljenih grupa.
- ✓ Nastavno osoblje vodi računa o druženju sa učenicima i učenicama i isključivanju onih koji, npr. ne piju, ne vole sport ili su introvertne ličnosti.
- ✓ Vodi se računa o tome da se omogući učestvovanje u vannastavnim aktivnostima osobama koje imaju obavezu staranja o drugima.
- ✓ Mentorska podrška je dostupna svim učenicima i učenicama (bilo formalno ili neformalno), naročito onima koji možda nemaju već postojeću mrežu kontakata u određenoj oblasti studija.
- ✓ Raspodela obrazovnih resursa i korišćenja prostorija učenicima različitog roda i porekla je ravnopravna (npr. prema potrebi, nasumično ili po redosledu prijavljivanja).
- ✓ Administrativno osoblje kurseva preduzima korake da se postara da svaki učenik i učenica može lako da dobije sve potrebne materijale i opremu za kurs.
- ✓ Pruža se podrška učenicima i učenicama sa ograničenim pristupom privatnim resursima koji može nepovoljno uticati na njihovu sposobnost da ostvare obrazovne ishode.
- ✓ Nastavno osoblje koristi prilike da razgovara o temi privilegovanosti kada je to moguće.

Okvir 6.7 Zašto žene i devojčice imaju bolji akademski uspeh od muškaraca i dečaka?

U 29 od 32 države članice Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, više je žena sa univerzitetskom diplomom nego muškaraca, a 2009. godine, žene su činile 59 procenata svih osoba koje su završile diplomatske studije. Dečaci u srednjim školama i dalje imaju bolji uspeh od devojčica u matematici, koji odgovara dodatnom obrazovanju od tri meseca, ali su devojčice oko godinu dana ispred dečaka u pogledu sposobnosti čitanja.⁶¹ Iako devojčice u globalu imaju bolji uspeh od dečaka, razlika je najveća kod dece sa najnižim uspehom. Dečaci iz siromašnijih porodica i etničkih manjina su naročito zastupljeni među decom sa slabim uspehom. Međutim, među decom sa najboljim postignućima (najboljih 15 procenata), dečaci imaju bolji uspeh od devojčica.⁶²

Na prvi pogled, taj jaz se može shvatiti kao znak rastućih nivoa rodne ravnopravnosti ili čak dominacije žena nad muškarcima, ali istraživanja ne podržavaju tu hipotezu: deluje da nema korelacije između rodnog jaza u akademskim postignućima i nivoa rodne ravnopravnosti u datom društvu.⁶³

Alternativna objašnjenja ukazuju na istorijsko nasleđe u kome muškarci tradicionalno imaju prednost u nekvalifikovanim ili stručnim zanimanjima, bez obzira na nivo obrazovanja, dok je za većinu novih i lako dostupnih mogućnosti za zaposlenje žena potrebna fakultetska diploma.⁶⁴ Neki drugi izvori navode da žene i devojčice provode više vremena u učenju od muškaraca i dečaka. To je delimično zato što se dečaci suočavaju sa vršnjačkim pritiskom da pokažu da se mogu osloniti na svoju urođenu inteligenciju bez trošenja vremena na učenje, a takođe i zato što roditelji, nastavno osoblje i vršnjaci očekuju da dečaci više vremena provode na fizičkim aktivnostima.⁶⁵

Ako su te hipoteze tačne, to bi imalo značajne implikacije za vojne akademije. Priroda modernog ratovanja koja se stalno menja zahteva da odbrambeno osoblje poseduje sve veće skupove veština koje uključuju i fizičke veštine i znanje stečeno u učionici. Vojne akademije i bezbednosni instituti se moraju postarati da su stvorili okruženja koja daju jednaku vrednost vremenu koje njihovi učenici i učenice provode razvijajući svoje veštine, bilo da je to u učionici ili na poligonu.

4. Zaključak

Jedan od razloga koji vas može privući da proučavate rodnu perspektivu je to što se ona može primeniti u svakoj situaciji u kojoj postoji ljudska aktivnost. Razmatranjem rodne dinamike u svojoj učionici, nastavno osoblje može aktivno demonstrirati relevantnost i delotvornost primene rodne perspektive u svakoj situaciji. Pored toga, kada nastavno osoblje ima rodnu dinamiku na umu, ono će moći da iskoristi trenutke za učenje o rodnoj perspektivi, čak i ako do njih dođe na časovima koji se ne odnose konkretno na rodnu perspektivu. To predstavlja delotvoran oblik integrisanja rodne perspektive i veoma transformativan način podučavanja. Ako se kombinuje sa transakcionim pristupima učenju (videti poglavlje 5), učenici i učenice čak mogu doprineti produbljivanju znanja svog nastavnog osoblja o rodnoj perspektivi. Kada je reč o stvaranju rodno ravnopravnog okruženja za učenje, nijedan nastavnik ili nastavnica neće u potpunosti uspeti u tome svaki put. Međutim, dobar nastavnik ili nastavnica će se truditi da uči iz svojih grešaka i iskoristi prilike da doprinese stvaranju radnog okruženja u svojoj instituciji koje je rodno ravnopravije, kako u sadašnjosti, tako i u budućnosti.

5. Anotirana bibliografija

5.1 Akademske publikacije o rodnoj dinamici u učionici

Glick, Peter and Susan T. Fisk, “An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality” [„Ambivalentni savez: neprijateljski i dobronamerni seksizam kao komplementarna opravdanja za rodnu neravnopravnost“], *American Psychologist*, Vol. 56, No. 2 (2001), str. 109–118, www.sanchezlab.com/pdfs/GlickFiske1.pdf.

Ovaj rad ispituje prirodu seksizma u njegovom neprijateljskom i dobronamernom obliku i odnos ta dva oblika u različitim nacionalnim kontekstima. Iako oni ne postoje samo u kontekstu učionice, oni su važni kako bi se razumela rodna dinamika u učionici.

Jung, Kyungah and Haesook Chung, *Gender Equality in Classroom Instruction: Introducing Gender Training for Teachers in the Republic of Korea [Rodna ravnopravnost u nastavi u učionici: uvođenje obuke o rodnoj perspektivi za nastavno osoblje u Republici Koreji]* (Bangkok: UNESCO Asia and Pacific Regional Bureau for Education, 2006), <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001459/145992e.pdf>.

Studiju je sproveo Korejski institut za ženski razvoj, a objavio je UNESCO. Iako je studija sprovedena u nižim i višim razredima osnovnih škola u Republici Koreji, ona predstavlja najsveobuhvatniju trenutno dostupnu analizu rodne dinamike u učionici. Ovaj dokument sadrži i nalaze iz istraživanja i detalje o metodologiji korišćenoj za sprovođenje rodne analize.

Kilmartin, Christopher and Andrew P. Smiler, *The Masculine Self [Muško „Ja“]*, 5th edn (Cornwall on Hudson, NY: Sloan Publishing, 2015).

Ovaj udžbenik pruža uvod u teorije o muškarcima i pojmu muškosti, kao i pregled akademskih studija u ovoj oblasti. Iako ne sagledava konkretno rodnu dinamiku u učionici, ovaj udžbenik pruža dobre osnovne informacije o muškarcima kao rodnim bićima i obrađuje mnoge društvene pojave koje muškarci donose sa sobom u učionicu, uključujući i način na koji se ophode prema ženama i drugim muškarcima.

5.2 Kontrolne liste za unapređenje rodne dinamike u učionici

Columbia University, “Gender issues in the college classroom” [„Rodna pitanja u učionici na koledžu“], www.columbia.edu/cu/tat/pdfs/gender.pdf.

Ovaj dokument na četiri strane kratko opisuje neke od glavnih zaključaka u vezi sa rodnim neravnopravnostima i rodnom dinamikom u učionici na koledžu, kao i neka osnovna načela feminističkih pedagoških praksi. U zaključku su dati predlozi za stvaranje inkluzivnog okruženja u učionici.

Equitable Classroom Practices Institute, “Best practices for achieving gender equity in the classroom” [„Najbolje prakse za postizanje rodne ravnopravnosti u učionici“], www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html.

Ovaj članak objavljen od strane Univerziteta Rajs je izrađen na letnjem institutu koji je okupio nastavno osoblje iz 11 fakulteta iz šire oblasti grada Hjustona radi učešća u aktivnostima na promovisanju pozitivne socijalizacije učenika i učenica. Članak navodi dobre prakse u učionici za promovisanje rodne ravnopravnosti kroz interakciju učenika i učenica i nastavnog osoblja, planiranje lekcija / upravljanje učionicom i sadržaj kurikuluma.

PfPC SSRWG, “Gender-responsive course evaluations: Reference sheet” [„Rodno odgovorna evaluacija kursa: referentni list“], in “Gender-responsive evaluation in military education – 4th workshop on teaching gender to the military, Geneva, 21–24 July 2014, after action report”, <https://www.pfp-consortium.org/media/286/download>.

Ovaj referentni list na dve strane je izradio DCAF i unapređen je na osnovu komentara stručnih osoba za pitanja vojske, rodne perspektive i obrazovanja u radnim grupama KPzM za reformu sektora bezbednosti i razvoj obrazovanja. Sastoji se od kratkog uvoda, nakon koga sledi kontrolna lista sa različitim aspektima predstavljenim u odeljku 3 ovog poglavlja.

Napomene

1. Autor duuguje zahvalnost Miriam Fugfugosh i Christopheru Kilmartinu koji su dostavili pisane komentare o ovom poglavlju.
2. Ovo poglavlje se nadovezuje na dokument „Rodno odgovorna evaluacija kursa: referentni list“, koji je izradila radna grupa KPzM NATO za reformu sektora bezbednosti na radionici „Rodno odgovorna evaluacija u vojnom obrazovanju – 4. radionica o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje“, Ženeva, 21-24. jul 2014. godine. Referentni list je sadržan u aneksu izveštaja nakon aktivnosti <https://www.pfp-consortium.org/media/286/download>.
3. Chris Haywood and Mairtin Mac an Ghaill, *Education and Masculinities: Social, Cultural and Global Transformations [Obrazovanje i muškost: društvene, kulturološke i globalne transformacije]* (Abingdon: Routledge, 2013), str. 17–19.
4. Gunilla Burrowes, “Gender dynamics in an engineering classroom: Engineering students’ perspectives” [„Rodna dinamika u inženjerskoj učionici: perspektive studenata i studentkinja inženjerstva“], master rad, University of Newcastle, NSW, 2001, str. 31.
5. Lynn Weber Cannon, “Fostering positive race, class, and gender dynamics in the classroom” [„Negovanje pozitivne rasne, klasne i rodne dinamike u učionici“], *Women’s Studies Quarterly*, Vol. 18, Nos 1/2 (1990), str. 128.
6. Christopher Kilmartin, “Explorations in phenomenology” [„Istraživanja u fenomenologiji“], *Society for the Psychological Study of Men and Masculinity Bulletin*, proleće 2005. godine, www.apa.org/divisions/div51/Newsletter/Spring05bulletin.html.
7. Kyungah Jung and Haesook Chung, *Gender Equality in Classroom Instruction: Introducing Gender Training for Teachers in the Republic of Korea [Rodna ravnopravnost u nastavi u učionici: uvođenje obuke o rodnoj perspektivi za nastavno osoblje u Republici Koreji]* (Bangkok: UNESCO Asia and Pacific Regional Bureau for Education, 2006), str. 5.
8. Stephanie Groothedde, *Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission [Rod ima smisla: način da unapredite vašu misiju]*, 2nd edn (The Hague: Civil-Military Cooperation Centre of Excellence, 2013), str. 17.
9. Nicole Mosconi, *Femmes et savoir: La société, l’école et la division sexuelle des savoirs [Žene i znanje: društvo, obrazovanje i podela znanja po polovima]* (Paris: Editions L’Harmattan, 1994), str. 41–45.
10. Ove slike su pod autorskim pravima države (Kanada) i reprodukovane su u skladu sa odredbama Ministarstva nacionalne odbrane i Oružanih snaga Kanade.
11. Videti, na primer Jean Bethke Elshtain, *Women and War [Žene i rat]* (Chicago, IL: Chicago University Press, 1995).
12. P. Mares, S. Lewis, M. F. Lamber, A. R. Simpson, J. Copeland and M. C. Griffith, “What’s a flume? – Gender dynamics inside the engineering laboratory” [„Šta je ustava? – rodna dinamika u inženjerskoj laboratoriji“], rad predstavljen na Osmoj godišnjoj konvenciji i konferenciji Australazijskog udruženja za inženjersko obrazovanje, Sidnej, Novi Južni Vels, decembar 1996. godine, str. 3.
13. Alison Lee, *Gender, Literacy, Curriculum: Rewriting School Geography [Rod, pismenost, kurikulum: ponovno ispisivanje školske geografije]* (Abingdon: Taylor & Francis, 1996), str. 73–79.
14. Equitable Classroom Practices Institute, “Best practices for achieving gender equity in the classroom” [„Najbolje prakse za postizanje rodne ravnopravnosti u učionici“], 6. april 2004. godine, www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html.
15. Burrowes, napomena 4 iznad, str. 116.
16. Peter Glick and Susan T. Fisk, “An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality” [„Ambivalentni savez: neprijateljski i dobronamerni seksizam kao komplementarna opravdanja za rodnu neravnopravnost“], *American Psychologist*, Vol. 56, No. 2 (2001), str. 109–118.
17. Ova analogija se odnosi na drugi deo devetog (poslednjeg) ininga u bejzbol meču: donji deo se odnosi na položaj domaćeg tima ispod gostiju na semaforu. Videti Security Sector Reform and Education Development Working Groups, “After action report of ‘Gender-responsive evaluation in military education – 4th workshop on teaching gender to the military’” [„Izveštaj nakon aktivnosti ‘Rodno odgovorna evaluacija u vojnom obrazovanju – 4. radionica o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje“], Geneva, 21-24. jul 2014. godine, aneks D, <https://www.pfp-consortium.org/media/286/download>.
18. Weber Cannon, napomena 5 iznad, str. 128–129.
19. Lee, napomena 13 iznad, str. 75.
20. Robby Henes, *Creating Gender Equity in Your Teaching [Kreiranje rodne ravnopravnosti u vašoj nastavi]* (Davis, CA: Center for Women in Engineering, University of California-Davis, 1994), str. 2.
21. Deandra Little, “Gender dynamics in the classroom” [„Rodna dinamika u učionici“], in *Teaching a Diverse Student Body: Practical Strategies for Enhancing Our Students’ Learning – A Handbook for Faculty and Teaching Assistants*, 2nd edn (Charlottesville, VA: Teaching Resource Center, University of Virginia, 2004), str. 11–12; Louise Archer, “Masculinities, femininities and resistance

- to education in post-compulsory education” [„Muškost, ženskost i otpor prema edukaciji u obrazovanju nakon osnovnog obrazovanja“], in Carole Leathwood and Becky Francis (eds), *Gender and Lifelong Learning: Critical Feminist Engagements* (Abingdon: Routledge, 2006), str. 70–82 na str. 73–75.
22. Jung and Chung, napomena 7 iznad, str. 28; Little, *ibid.*, str. 10.
 23. Equitable Classroom Practices Institute, napomena 14 iznad.
 24. Columbia University, “Gender issues in the college classroom” [„Rodna pitanja u učionici na koledžu“], 29. oktobar 2010. godine, str. 1–2, www.columbia.edu/cu/tat/pdfs/gender.pdf; Jung and Chung, napomena 7 iznad, str. 28.
 25. Ian A. G. Wilkinson and Irene Y. Y. Fung, “Small-group composition and peer effects” [„Sastav malih grupa i vršnjački efekti“], *International Journal of Educational Research*, Vol. 37, No. 5 (2002), str. 435; Lee, napomena 12 iznad, str. 75–77.
 26. Burrowes, napomena 4 iznad, str. 126; Jung and Chung, napomena 7 iznad, str. 28; Henes, napomena 20 iznad, str. 3.
 27. Henes, napomena 20 iznad, str. 2. Weber Cannon, napomena 5 iznad, str. 130.
 28. Weber Cannon, *ibid.*
 29. Weber Cannon, *ibid.*, str. 131.
 30. Little, napomena 21 iznad, str. 11–12.
 31. Equitable Classroom Practices Institute, napomena 14 iznad.
 32. Jung and Chung, napomena 7 iznad, str. 29.
 33. *Ibid.*
 34. *Ibid.*
 35. *Ibid.*
 36. Columbia University, napomena 24 iznad.
 37. Derek Bok Center for Teaching and Learning, “Sensitivity to women in the contemporary classroom” [„Osetljivost na žene u savremenoj učionici“], Harvard University, 1. februar 2001. godine, <http://isites.harvard.edu/fs/html/icb.topic58474/TFTwomen.html>.
 38. Equitable Classroom Practices Institute, napomena 14 iznad.
 39. Organisation for Economic Co-operation and Development, “How are girls doing in school – and women doing in employment – around the world?” [„Kako devojčicama ide u školi – i ženama na poslu – širom sveta?“], *Education Indicators in Focus*, No. 3 (2012), str. 1–4.
 40. Roger Wilson, “Gender, expectations, and education: Why are girls outperforming boys?” [„Rod, očekivanja i obrazovanje: zašto devojčicama ide bolje nego dečacima?“], *Colleagues*, Vol. 2, No. 1 (2007), str. 13.
 41. Henes, napomena 20 iznad, str. 4; Jung and Chung, napomena 7 iznad, str. 28.
 42. Burrowes, napomena 4 iznad, str. 45.
 43. *Ibid.*, str. 122.
 44. *Ibid.*, str. 123; Columbia University, napomena 24 iznad, str. 3.
 45. Videti, na primer, Lillian MacNell, Adam Driscoll and Andrea N. Hunt, “What’s in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching” [„Šta je u imenu: otkrivanje rodne pristrasnosti u ocenjivanju nastave od strane učenika“], *Innovative Higher Education*, (2014), str. 1–13.
 46. Michael A. Messner, “White guy habitus in the classroom: Challenging the reproduction of privilege” [„Habitus belca u učionici: suprotstavljanje reprodukciji privilegovanosti“], *Men and Masculinities*, Vol. 2, No. 4 (2000), str. 457–469 na str. 463.
 47. *Ibid.*, str. 457–469; Michelle Dion, “All-knowing or all-nurturing? Student expectations, gender roles, and practical suggestions for women in the classroom” [„Sveznajuće ili svenegujuće? Očekivanja od strane učenika i učenica, rodne uloge i praktične sugestije za žene u učionici“], *PS: Political Science & Politics*, Vol. 41, No. 4 (2008), str. 853–856.
 48. American Association of University Women, *How Schools Shortchange Girls: The AAUW Report – A Study of Major Findings on Girls and Education, Executive Summary* [Kako škole uskraćuju devojčice: izveštaj Američkog udruženja žena na univerzitetu – Studija glavnih nalaza o devojčicama i obrazovanju, sažetak] (Washington, DC: Marlowe and Co., 1995), str. 7.
 49. Equitable Classroom Practices Institute, napomena 14 iznad.
 50. Weber Cannon, napomena 5 iznad, str. 128.
 51. Little, napomena 21 iznad, str. 10–11.
 52. Burrowes, napomena 4 iznad, str. 120.
 53. Alice H. Eagly and Linda L. Carli, “Women in the labyrinth of leadership” [„Žene u lavirintu liderstva“], *Harvard Business Review*, Vol. 85, No. 9 (2007), str. 62.
 54. Jung and Chung, napomena 7 iznad, str. 6.
 55. SHARP Center for Women and Girls, “Progress and promise: Title IX at 40 Conference” [„Napredak i obećanje: Konferencija Odeljak IX posle 40 godina“], bela knjiga, februar 2013. godine, [www.womenssportsfoundation.org/home/research/articles-and-reports/equity-issues/~media/PDFs/For%20WSForg/titleixwhitepaper_2013.ashx](http://www.womenssportsfoundation.org/home/research/articles-and-reports/equity-issues/~/media/PDFs/For%20WSForg/titleixwhitepaper_2013.ashx); Women’s Sports Foundation, “Pay inequity in

- athletics" [„Neravnopravne zarade u sportu“], 20. jul 2015. godine, www.womenssportsfoundation.org/home/research/articles-and-reports/equity-issues/pay-inequity.
56. Sara Mead, “The evidence suggests otherwise: The truth about boys and girls” [„Dokazi kažu drugačije: istina o dečacima i devojčicama“], Education Sector, jun 2006. godine, http://people.uncw.edu/caropresoe/edn203/203_Fall_07/ESO_BoysAndGirls.pdf.
 57. Gary Barker, *Dying to Be Men? Youth, Masculinity and Social Exclusion [Umirete od želje da budete muškarci? Mladost, muškost i socijalna isključenost]* (London: Routledge, 2005), str. 48–57.
 58. Bethany M. Coston and Michael Kimmel, “Seeing privilege where it isn’t: Marginalized masculinities and the intersectionality of privilege” [„Videti privilegovanost tamo gde je nema: marginalizovane muževnosti i interseksionalnost privilegovanosti“], *Journal of Social Issues*, Vol. 68, No. 1 (2012), str. 97.
 59. Christopher Kilmartin and Andrew P. Smiler, *The Masculine Self [Muško „Ja“]*, 5th edn (Cornwall on Hudson, NY: Sloan Publishing, 2015), str. 18–19.
 60. Za dodatnu diskusiju, videti Peggy McIntosh, “White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women’s studies” [„Bela privilegovanost i muška privilegovanost: lično iskustvo sagledavanja korespondencije kroz rad na ženskim studijama“], Working Paper No. 189, Wellesley College Center for Research on Women, 1988, www.collegeart.org/pdf/diversity/white-privilege-and-male-privilege.pdf.
 61. Organisation for Economic Co-operation and Development, napomena 39 iznad, str. 462. str. 1–2.
 62. Gijsbert Stoet and David C. Geary, “Sex differences in academic achievement are not related to political, economic, or social equality” [„Razlike u akademskim postignućima polova nisu povezane sa političkom, ekonomskom ili socijalnom jednakošću“], *Intelligence*, No. 48 (2015), str. 137–151.
 63. Ibid.
 64. Mead, napomena 56 iznad, str. 19.
 65. Mary Ellen Flannery, “Why girls are outperforming boys in school” [„Zašto devojčice imaju bolja postignuća u školi od dečaka?“], *neaToday*, 5. mart 2013. godine, <http://neatoday.org/2013/03/05/why-girls-are-outperforming-boys-in-school-2/>.

Planovi lekcija: Pristup zasnovan na ishodima i aktivno učenje u edukaciji o rodnoj perspektivi

Virpi Levomaa (Finska), Iryna Lysychkina (Ukrajina) i Andreas Hildenbrand (Nemačka)¹

SADRŽAJ

- | | |
|--|---|
| 1. Uvod | 6. Koje metode aktivnog učenja se mogu koristiti u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci? |
| 2. Šta je pristup zasnovan na ishodima? Zašto je koristan? | 7. Šta je plan lekcije? |
| 3. Koje su faze pristupa zasnovanog na ishodima? | 8. Kako se izrađuje i koristi plan lekcije? |
| 4. Kako se postavljaju dobri obrazovni ishodi? | 9. Šta je revidirana Bloomova taksonomija? Kako se ona koristi u planiranju lekcije? |
| 5. Kako se dobijaju dokazi o učenju? | 10. Zaključak |
| | 11. Anotirana bibliografija |
| | Aneks: Primer plana lekcije |

1. Uvod

Planiranje je osnovni deo nastave i učenja. Iz iskustva je poznato da planirana lekcija dovodi do delotvornijeg učenja, stoga svaki nastavnik i nastavnica moraju planirati svoje lekcije. Pristup planiranju lekcija zasnovan na ishodima se pokazao kao delotvoran. Započinje se sa postavljanjem obrazovnih ishoda koji se uparuju sa alatima za ocenjivanje i odgovarajućim aktivnostima učenja.

Planiranje je naročito važno u kontekstu edukacije o rodnoj perspektivi, imajući u vidu da ta tema često nailazi na otpor i dobija ograničeno vreme za nastavu. Pored toga, rodnu perspektivu bi trebalo koristiti u širokom spektru zadataka. Stoga, pri planiranju edukacije i obuke o rodnoj perspektivi, trebalo bi imati na umu da obuka mora biti interaktivna, uz korišćenje iskustva koje učenici i učenice već imaju i podsticanje učenika i učenica da koriste rodnu perspektivu u tom iskustvu.

Planovi lekcija pomažu da se zadrži fokus i prati logična struktura lekcije, a pomažu i u praćenju rada. Štaviše, plan lekcije je nezamenljiv alat za introspekciju i evaluaciju, jer omogućava analizu procesa učenja i unapređenje kurikuluma. Najveći efekat se postiže ako se rodna perspektiva uključi u kurikulum u najranijim oblicima obuke i obrazovanja, a zatim integriše kroz kurseve i različite lekcije na svim nivoima kako bi se postiglo celoživotno učenje.

Cilj ovog poglavlja je da se pokaže pozitivni uticaj pristupa zasnovanog na ishodima u obrazovnom planiranju. Navode se principi, faze i koraci pristupa zasnovanog na ishodima i daju se praktični primeri izrade plana lekcije

pomoću revidirane Bloomove taksonomije i metoda aktivnog učenja. Poglavlje je organizovano u obliku odgovora na osam pitanja koja se mogu javiti u procesu pripreme lekcije.

2. Šta je pristup zasnovan na ishodima? Zašto je koristan?

Najdelotvorniji pristup za planiranje lekcija je pristup zasnovan na ishodima. Pristup zasnovan na ishodima započinje ishodom, onim što osoba koja uči treba da zna i da može da uradi i izvede nakon lekcije. Radi se „obrnutim smerom“ u odabiru pravih alata za ocenjivanje, kako bi se osiguralo da su učenici i učenice zaista ostvarili potrebne obrazovne ishode i da imaju priliku da to pokažu. Tek tada se u pristupu zasnovanom na ishodima biraju aktivnosti i materijali za učenje koji će se koristiti tako da lekcija bude najprikladnija za učenike i učenice. Proces se, dakle, umnogome razlikuje od tradicionalnog planiranja u kome se obično kreće od materijala.

Pristup zasnovan na ishodima unapređuje direktan put do obrazovnih ishoda i stara se o tome da učenici i učenice uče ono što se od njih i očekuje da nauče. U pristupu zasnovanom na ishodima lekcija se fokusira na obrazovni ishod, a ne na proces učenja.

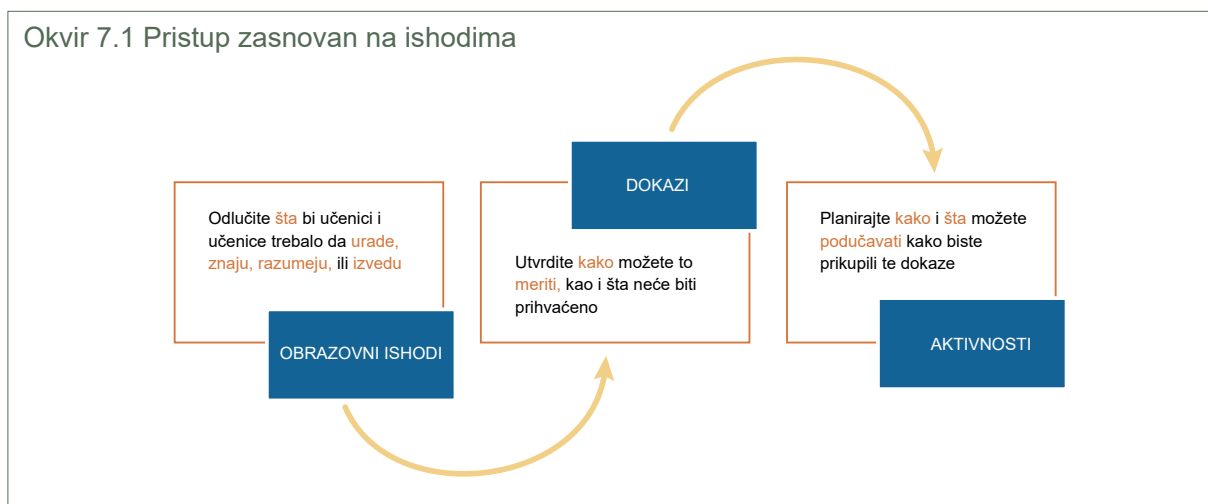
Pristup zasnovan na ishodima ispunjava zahteve edukacije odraslih jer vodi računa o tome da učenici i učenice jasno razumeju šta rade i zašto to rade, kao i šta treba da nauče do kraja lekcije. Učenici i učenice i nastavno osoblje dobijaju osećaj svrhe, što za mnoge predstavlja motivišući faktor. Pristup zasnovan na ishodima pomaže da lekcije budu kohezivnije, a aktivnosti bolje povezane.

Važno je istaći da u većini slučajeva nastavno osoblje počinje planiranje sa nizom obrazovnih ishoda koji se mogu naći u dokumentima koji kontrolišu kurikulum ili kurs, a zadatak nastavnog osoblja je samo da razloži te ishode u manje i detaljnije korake koji vode ka konačnim obrazovnim ishodima. Analize zahteva i potreba za obukom su važni koraci u određivanju obrazovnih ishoda za dokumente koji kontrolišu kurikulume i kurseve o rodnoj perspektivi. U NATO, te procese predvodi Nordijski centar za rod u vojnim operacijama kao rukovodeći organ za sve kurikulume koji se odnose na rodnu perspektivu.

Iako strategije zasnovane na ishodima imaju dug istorijat u oblasti obrazovanja – koji se proteže barem do uticajnih radova Tylera² iz četrdesetih godina prošlog veka – smatra se da su edukatori i autori Grant Wiggins i Jay McTighe bili ti koji su popularizovali pristup zasnovan na ishodima u savremenom dobu u svojoj knjizi *Planirano razumevanje [Understanding by Design]*.³ Od njenog objavljivanja devedesetih godina prošlog veka, knjiga *Planirano razumevanje* je evoluirala u niz popularnih knjiga, video snimaka i drugih resursa.

3. Koje su faze pristupa zasnovanog na ishodima?

Ovo su tri glavne faze pristupa zasnovanog na ishodima (Okvir 7.1).



1. faza: Obrazovni ishodi. Nastavno osoblje započinje rad pregledom obrazovnih ishoda iz kontrolnih dokumenata kurikuluma ili kursa i razlaže te konačne obrazovne ishode na manje ishode. U kontrolnim dokumentima kurikuluma i kurseva koji se odnose na rodnu perspektivu, znanje, veštine i kompetencije koje učenici i učenice treba da steknu mapiraju se u skladu sa revidiranom Bloomovom taksonomijom (o njoj će kasnije biti reči). U pojedinim slučajevima obrazovni ishodi još uvek ne postoje i stoga su neki osnovni principi određivanja obrazovnih ishoda obrađeni na kraju ovog poglavlja.

Na primer, u lekciji o „rodnoj perspektivi u vojnim operacijama“, zadati obrazovni cilj bi mogao glasiti: „Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da objasne šta znači integrisati rodnu perspektivu u njihov svakodnevni rad.“

2. faza: Dokazi o učenju. Druga faza pristupa zasnovanog na ishodima je faza u kojoj nastavno osoblje određuje kako će meriti ostvarivanje obrazovnih ishoda. Nastavno osoblje bira alate za ocenjivanje koji odgovaraju obrazovnim ishodima (videti poglavlje 8 o ocenjivanju) i meri da li su i u kojoj meri učenici i učenice ostvarili potrebne ishode. Odgovarajući alati za ocenjivanje i potrebni standardi su povezani sa ranijim mapiranjem znanja, veština i kompetencije koje učenici i učenice treba da steknu i mogu se naći u dokumentima kurikuluma koji se odnose na rodnu perspektivu.

Za prethodni primer, kada je obrazovni ishod bio „učenici i učenice će moći da objasne šta znači integrisati rodnu perspektivu u njihov svakodnevni rad“, odgovarajuća strategija ocenjivanja bi mogla biti prikupljanje dokaza o ostvarenju ishoda kroz diskusiju: „Zašto je potrebno da integrišemo rodnu perspektivu u naš svakodnevni rad...?“ Nastavno osoblje vodi diskusiju i posmatra kako učenici i učenice odgovaraju na pitanja i učestvuju u raspravi.

3. faza: Aktivnosti učenja. U finalnoj fazi, nastavno osoblje odlučuje koje aktivnosti su potrebne kako bi učenici i učenice ostvarili potrebne obrazovne ishode. Nastavno osoblje takođe planira šta i kako da podučava u cilju prikupljanja potrebnih dokaza. U ovoj fazi se utvrđuju odgovarajuće metode učenja i biraju ili izrađuju aktivnosti koje će se koristiti u učionici.

U našem primeru debate na temu „Zašto je potrebno da integrišemo rodnu perspektivu u naš svakodnevni rad...?“, diskusija je istovremeno i alat za procenu i metoda učenja, jer će nastavno osoblje posmatrati tok diskusije, interakciju, itd., dok će učenici i učenice naučiti nešto više o toj temi i unaprediti svoje znanje i veštine.

4. Kako se postavljaju dobri obrazovni ishodi?

Obrazovni ishod je konkretna i merljiva izjava koja opisuje šta bi učenici i učenice trebalo da znaju ili da budu u mogućnosti da urade kao rezultat učešća u aktivnosti učenja.

Dobri obrazovni ishodi su:

- usmereni na učenika/učenicu – ne objašnjavaju šta će nastavno osoblje uraditi tokom lekcije/kursa, već opisuju znanje ili veštine koje učenici i učenice treba da steknu;
- napravljeni da pomognu učenicima i učenicama da razumeju zašto su to znanje i veštine korisni i dragoceni za njihovu privatnu i poslovnu budućnost;
- konkretni i realistični, jer oni postavljaju standard koji bi trebalo da mogu da ispune svi učenici i učenice koji dobiju prolaznu ocenu za lekciju;
- merljivi i povezani sa korisnim modelima ocenjivanja – pokazuju konkretne elemente koji se ocenjuju;
- napravljeni sa vremenskim rokom za njihovo ispunjenje.

Broj zadatih obrazovnih ishoda se razlikuje od lekcije do lekcije i zavisi od brojnih faktora poput vremena i publike, ali obično je optimalno imati dva ili tri ishoda.

Pregledom obrazovnih ishoda zadatih u kurikulumu, nastavno osoblje može bolje uskladiti obrazovne ishode lekcije sa kurikulumom, obrazovnim ishodima kursa i sveukupnim zahtevima obrazovanja/obuke o rodnoj perspektivi.

Okvir 7.2 Obrazovni ishodi bi trebalo da budu pametno postavljeni (tj. da prate SMART(TT) model)⁴

S(peak to the learner) – Obraćaju se učenicima i učenicama. Obrazovni ishodi bi trebalo da navode ono što učenici i učenice treba da znaju i budu u mogućnosti da urade nakon završetka kursa.

M(easurable) – Merljivi su. Obrazovni ishodi moraju navesti kako će se učenje ocenjivati.

A(pplicable) – Primenljivi su. Obrazovni ishodi bi trebalo da naglase na koje načine će učenici i učenice verovatno koristiti stečeno znanje i veštine.

R(ealistic) – Realistični su. Svi učenici i učenice koji uspešno završe aktivnost ili kurs bi trebalo da budu u mogućnosti da demonstriraju znanje ili veštine obuhvaćene ishodom.

T(ime-bound) – Vremenski su ograničeni. Obrazovni ishod bi trebalo da navede rok do kojeg bi trebalo steći znanje ili veštine.

T(ransparent) – Transparentni su. Učenici i učenice bi trebalo lako da razumeju obrazovne ishode.

T(ransferable) – Prenosivi su. Obrazovni ishodi bi trebalo da obuhvate znanje i veštine koje će učenici i učenice koristiti u najrazličitijim kontekstima.

U našem primeru, ishod je bio „učenici i učenice će moći da objasne šta znači integrisati rodnu perspektivu u njihov svakodnevni rad.“ Taj ishod se može podeliti u detaljnije ishode, npr. „učenici i učenice će moći da objasne šta rodna perspektiva znači“; „učenici i učenice će moći da navedu situacije u svom svakodnevnom radu u kojima bi trebalo primeniti rodnu perspektivu“; i „učenici i učenice će moći da objasne kako se primenjuje rodna perspektiva u realnim situacijama patroliranja i interakcije sa lokalnim stanovništvom“.

5. Kako se dobijaju dokazi o učenju?

Dobri obrazovni ishodi daju direktne smernice o tome kako dobiti dokaze o učenju. Na primer, ako se u ishodu navodi da bi učenici i učenice trebalo da znaju rodne definicije, ocenjivanje se može sprovesti veoma jednostavno tako što će nastavno osoblje od učenika i učenica zatražiti da navedu te definicije. Sa druge strane, ako se u obrazovnom ishodu navodi da bi učenici i učenice trebalo da budu u stanju da primene rodnu perspektivu u interakciji sa lokalnim stanovništvom na kulturološki osetljiv način, dokazi se mogu prikupiti tokom praktične vežbe igranja uloga na osnovu scenarija u kojoj učenici i učenice moraju da primene rodnu perspektivu u različitim interakcijama kako bi uspešno završili svoje zadatke.

Nastavno osoblje prikuplja dokaze o učenju pomoću alata za ocenjivanje. Odgovarajuće strategije i alati za ocenjivanje se biraju na osnovu toga koji je najbolji način za merenje ostvarenja obrazovnih ishoda. Mora se oceniti svaki obrazovni ishod i učenicima i učenicama se mora dati prilika da demonstriraju ono što je potrebno da znaju i da urade. U poglavlju 8 ovog priručnika dati su opisi strategija i alata za ocenjivanje.

Okvir 7.3 Primer ocenjivanja obrazovnih ishoda

Odlomak iz sesije rodne analize (5 x 45 minuta) na kursu „Terensko savetodavno osoblje za rodnu perspektivu“ koji sprovodi Nordijski centar za rod u vojnim operacijama.

Obrazovni ishodi sesije

Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da:

- sprovedu rodnu analizu;
- koriste podatke razvrstane po polu;
- prilagode rodnu analizu zadatku.

Ocenjivanje – Studija slučaja u grupama

Koristite matricu sa faktorima da sprovedete rodnu analizu i prikupite informacije na osnovu scenarija o Atlantici⁹.

Zadaci

- Proučite scenario o Atlantici i popunite kolone „Muškarci/dečaci“ i „Žene/devojčice“ u matrici za rodnu analizu.
- Sprovedite rodnu analizu i popunite model faktor-dedukcija-zaključak / zahtev za informacijama.

Svaka grupa će dobiti skup faktora koje treba analizirati u matrici u Word dokumentu. Ishod studije slučaja će biti unet u matricu.

Cilj studije slučaja je da učenicima i učenicama pruži mogućnost da urade sledeće:

- U praksi iskoriste alat za rodnu analizu;
- Koriste i analiziraju informacije i podatke kroz rodnu perspektivu;
- Razmotre i analiziraju (obrade) različite faktore relevantne za rodnu analizu i konkretni cilj;
- Razrade faktore koji se mogu uklopiti u njihov cilj i način razmišljanja;
- Istraže rodne dimenzije u društvu i izrade analizu koja prevazilazi informacije koje su dobili;
- Razmotre i formulišu različite moguće rezultate rodne analize: zahtev za informacijama, zaključak i preporuka;
- Otkriju kako da uklope rodnu analizu sa potrebama tog konkretnog nivoa i tačke u procesu planiranja;
- Pripreme se da predstave rodnu analizu određenoj ciljnoj publici u zavisnosti od situacije;
- Predstave rodnu analizu u skladu sa datim formatom;
- Razgovaraju o rodnoj analizi u grupnom okruženju;
- Saznaju i shvate kako su razmišljale njihove kolege i koleginice u drugim grupama;
- Preispitaju i zadrže kritički stav prema svojoj rodnoj analizi;
- Razumeju kako će korišćenje zajedničkog alata doprineti njihovim međusobnih interakcijama i interakcijama sa drugim savetodavnim osobljem za rodnu perspektivu.

Minimalni standardi za rodnu analizu koje treba da ispuni svaka grupa su sledeći.

- Izvlače tačne informacije razvrstane na muškarce/dečake i žene/devojčice iz materijala za scenario (minimum jedna činjenica po grupi);
- Izvlače tačne informacije na osnovu posebnih faktora (minimum jedan faktor po grupi);
- Donose prave zaključke na osnovu izvučenih informacija koje bi bile relevantne za vojnu misiju (najmanje jedan zaključak po grupi);
- Utvrđuju da li nedostaju neke informacije koje su potrebne za rodnu analizu.

6. Koje metode aktivnog učenja se mogu koristiti u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci?

Izbor metoda učenja i strategija nastave je od velikog značaja za uspeh lekcije. Metode učenja su usklađene sa obrazovnim ishodima i alatima za ocenjivanje. Na primer, ako je obrazovni ishod „učenici i učenice bi trebalo da znaju da objasne šta znači integrisati rodnu perspektivu u svoj svakodnevni rad u operativnoj grupi“, izabrane metode učenja bi trebalo da pružaju učenicima prilike da provežbaju kako da primene rodnu perspektivu u stvarnim svakodnevnim aktivnostima svoje operativne grupe. Izbor metoda učenja nije definisan samo obrazovnim ishodima već i veličinom, nivoom i motivacijom publike, kao i vremenskim okvirom, fizičkim okruženjem i dostupnim tehnologijama.

U strategiji direktne nastave, nastavno osoblje ima visok nivo kontrole i to je jedna od najčešće korišćenih strategija. Ta strategija je delotvorna za pružanje informacija ili razvoj veština u koracima. Takođe dobro funkcioniše za uvođenje drugih metoda učenja ili aktivno uključivanje učenika i učenica u izgradnju znanja. Neki od primera su:

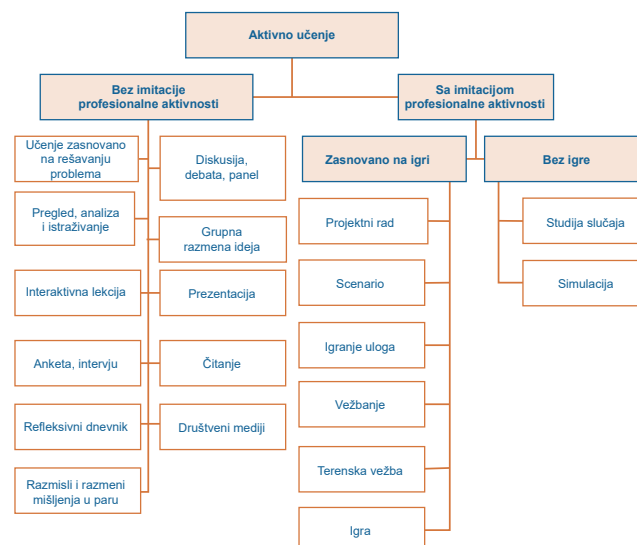
- predavanja;
- vežbe poređenja;
- vežbe demonstracije;
- vođeno i zajedničko čitanje, slušanje, gledanje i razmišljanje.

Interaktivna nastava se u velikoj meri oslanja na diskusiju i razmenu između učenika i učenica. U skladu je sa pristupima aktivnog učenja i transformativnog učenja i veruje se da je efikasnija kod obrazovanja odraslih. Učenici i učenice mogu naučiti jedni od drugih i od nastavnog osoblja kako da razvijaju društvene veštine i sposobnosti, da organizuju svoje misli i da razvijaju racionalne argumente. Uspeh strategije interaktivne nastave i njenih mnogih metoda u velikoj meri zavisi od stručnosti nastavnog osoblja da strukturira i razvije dinamiku grupe. Neki od primera su:

- debate i diskusije;
- grupna razmena ideja;
- vežbanja u kojima učenici razmišljaju i razmenjuju mišljenja u paru;
- rešavanje problema.

Brojne metode i strategije aktivnog učenja se mogu grupisati na različite načine, na primer kao što je prikazano u Okviru 7.4.

Okvir 7.4 Klasifikacija metoda aktivnog učenja



U ovom odeljku ćemo razgovarati o nekoliko metoda aktivnog učenja koje se mogu koristiti u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci. DCAF-ov veb sajt za obuku o rodnoj perspektivi i reformu sektora bezbednosti je veoma dragocen izvor zanimljivih metoda i aktivnosti aktivnog učenja koje se uspešno koriste u brojnim zemljama za različite ciljne publikе.⁶

Debata. Organizovanje strukturiranih debata na času može biti sjajan način ne samo da se istraži tema, već i da se podstaknu saradnja i timski rad kod učenika i učenica.

Postoji pet koraka za organizovanje debate.

1. Predstavite temu jasno i koncizno, tako da učenici i učenice razumeju problem i konflikt.
2. Dodelite svakom od učenika i učenica stav za i protiv (ili im dozvolite da sami izaberu stavove).
3. Ostavite vreme za eksterno istraživanje.
4. Vođenje računa o vremenu je od ključnog značaja prilikom organizovanja debate. Ne dozvolite da samo nekoliko osoba dominira debatom.
5. Donesite sud (bilo jednostrano kao nastavnik/nastavnica ili zajednički kao celo odeljenje).

Ako želite da debata bude veoma formalna, važno je postarati se da učenici i učenice razumeju pravila. Ako unapred podelite odštampana pravila, onda će svi imati odgovornost, uključujući nastavno osoblje.

Okvir 7.5 Primeri tema za debatu

Rod: operativni efekat ili političko podilaženje?

Žene su bolje vojne oficirke; muškarci su bolji vojnici.

Da li bi ženama trebalo da bude dozvoljeno da služe u prvim redovima na borbenim položajima?

Potrebne su nam kvote kako bi se povećao broj žena na određenim položajima.

Uglovi. Postavite po hamer papir u svim uglovima prostorije. Na svakom papiru napišite pitanje za razmišljanje ili provokativnu izjavu koja se suprotstavlja opšteprihvaćenom verovanju. Grupe od tri do šest ljudi idu od ugla do ugla i razgovaraju o odgovoru (ili odgovorima) na svako pitanje. Grupe se usaglašavaju i zapisuju svoje odgovore direktno na svaki od papira. Kada je prethodna grupa već napisala neki odgovor na papiru, naredna grupa može da revidira/proširi/ilustruje taj odgovor dodatnim informacijama, ako je to moguće. Markeri u različitim bojama se mogu koristiti kako bi bilo jasno šta je svaka od grupa napisala. Zaključite sesiju zajedničkim razgovorom o svakom papiru.

Ne zaboravite da pitanja nisu cilj sama po sebi. Krajnja svrha postavljanja pitanja je da vaši učenici i učenice osmisle bolje odgovore. Iako se vrednuju svi smisleni odgovori učenika i učenica, nisu svi podjednaki i neki će biti očigledno bolji od drugih. Nastavno osoblje ima odgovornost da jasno istakne te razlike tokom nastave.

Okvir 7.6 Primeri izjava koje se mogu postaviti u uglove

Izjave i mozgalice koje se koriste u sesijama o rodnoj perspektivi i reformi sektora bezbednosti koje organizuje DCAF.

- Žene u proseku žive 4 i po godine duže od muškaraca. Zašto?
- U 2012. godini, među žrtvama nagaznih mina/neeksplozivnih sredstava čiji je pol poznat, 13 procenata su bile ženskog, a 87 procenata muškog pola. Zašto je toliko veliki procenat muškaraca i dečaka među žrtvama?
- U Ujedinjenom Kraljevstvu, veća je verovatnoća da će žene biti ubijene od strane člana porodice ili nekoga koga poznaju nego od strane osobe koju ne poznaju. Zašto?

Te izjave će podstaći diskusiju i istaći će iznenađujuće načine na koje se ispoljava rodna dinamika: rodne uloge imaju značajan uticaj na bezbednosne potrebe muškaraca, žena, devojčica i dečaka; i analiza rodni uloga i dinamike je ključna za potpuno razumevanje situacije i osmišljavanje intervencija.

Tabela ZŽN. Kada se predstavlja novi sadržaj, važno je da vaše učenike i učenice pripremite za lekciju. Tabela ZŽN je sjajan alat koji vam može pomoći da pripremite grupu za novi materijal, ali može biti korisna i za dokumentovanje preostalih nedostataka. Akronim ZŽN se odnosi na ono što *znate*, ono što *želite* da znate i ono što ste *naučili*. Tehnika je jednostavna. Na početku nove teme, nacrtajte tabelu (s desne strane) na tabli.

Z	Ž	N

Zatim, zamolite vaše učenike i učenice da vam kažu šta već znaju o temi koja će se obrađivati i šta žele da znaju. Vi ili osoba koja vam pomaže ćete sve to zapisivati u tabeli. Na kraju sesije, vratite se na tabelu i popunite poslednju kolonu. Da li ste obradili sve što ste želeli i da li su učenici i učenice naučili sve što su želeli da znaju?

Okvir 7.7 Primer ZŽN tabele za lekciju o rodnoj perspektivi za vojno planersko osoblje

Šta već *znate* = šta znači rodna perspektiva. Rodna perspektiva je sposobnost da se prepozna kada vojna aktivnost može imati različit uticaj na muškarce, žene, dečake i devojčice na osnovu njihove rodne pripadnosti.

Šta *želite* da znate = kako da koristim rodnu perspektivu u svom radu na planiranju operacija.

Šta ste *naučili* = rodnu perspektivu bi trebalo uključiti i sprovesti od samog početka procesa planiranja; korišćenje rodne analize će unaprediti našu situacionu svest, a samim tim i našu sposobnost da sprovedimo delotvornije operacije.

ZŽN tabela može biti naročito korisna ako se koristi pre plenarne sesije. S obzirom na brz tempo kurseva, od ključnog je značaja dati učenicima i učenicama trenutak da razmisle o temi i tome šta žele da izvuku iz nje.

Razmisli i razmeni mišljenja u paru. Još jedna korisna tehnika za podsticanje diskusije i kritičkog razmišljanja je aktivnost „razmisli i razmeni mišljenja u paru“. Od učenika i učenica se traži da zastanu na trenutak i razmisle o postavljenom pitanju. Zatim se učenici i učenice okreću ka osobi do sebe i razgovaraju o tome kako i zašto su njihovi odgovori slični ili se razlikuju.

Nakon što učenicima i učenicama date par minuta za diskusiju, vratite se času i uporedite rezultate u celoj grupi. Kako bi ova tehnika funkcionisala bez poteškoća, možda ćete morati da napravite manje promene u vezi sa rasporedom sedenja u učionici kako jezičke poteškoće ne bi komplikovale stvari. Ova tehnika može biti naročito delotvorna u ranoj fazi kursa jer može služiti i kao aktivnost za probijanje leda.

Okvir 7.8 Primeri pitanja koje možete koristiti u vežbanju za razmišljanje i razmenu mišljenja u paru

Ciljna publika: vojno planersko osoblje na strateškom ili operativnom nivou.

Obrazovni ishod: učenici i učenice će znati ključne oblasti za integrisanje rodne perspektive u proces operativnog planiranja.

Recite učenicima i učenicama da na trenutak razmisle o tome „Zašto je potrebno da integrišemo rodnu perspektivu u planiranje vojnih operacija?“ Nakon nekog vremena, recite im da se okrenu ka osobi do sebe i razgovaraju o tome kako i zašto su njihovi odgovori slični ili se razlikuju. Zatim uporedite rezultate sa celom grupom.

Možete nastaviti isto vežbanje sa pitanjem „Koje informacije i podaci su potrebni kako bismo koristili rodnu perspektivu u planiranju?“

Nakon razmišljanja i diskusije, objasnite koje su ključne oblasti za integrisanje rodne perspektive u sve vidove vojske i posebne štabove i dajte im praktične primere o tome zašto bi rodnu perspektivu trebalo uključiti i sprovesti od samog početka procesa planiranja.

Napredno distribuirano učenje. Kada se organizuje edukacija o rodnoj perspektivi za različite ciljne publike, može biti korisno da se koriste postojeći kursevi naprednog distribuiranog učenja na početku. To je odličan način da se osigura da svi učenici i učenice imaju barem isti minimalni nivo znanja na početku. U poglavlju 9 ovog priručnika dato je više ideja i saveta o tome kako koristiti moderne tehnologije za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci.

Okvir 7.9 NDU i primer diskusije iz paketa NATO za obrazovanje i obuku o rodnoj perspektivi⁷

Nakon što učenici i učenice završe kurs NDU 169, možete otvoriti diskusiju tako što ćete pitati grupu koje su njihove asocijacije kada čuju „Muškarci, rat i sukob“ i „Žene, rat i sukob“. Pokažite slajdove koji prikazuju ove dve fraze i pitajte ih šta misle o tome. Recite učenicima i učenicama da kažu prvu stvar koja im padne na pamet kada vide slajd. Možda bi trebalo da pripremite marker i papir ili tablu i kedu da zapišete neke od odgovora. Možete razmisliti i o tome da ih podelite u grupe da razgovaraju o ta dva slajda, nakon čega bi usledila i plenarna diskusija.

Najverovatnije ćete uvideti da mnogi odgovori koje dobijete sadrže generalizaciju žena kao žrtava. Time se ističe naše pristrasno gledište na uloge žena u sukobima. Postoji stvarna mogućnost da ti stereotipi ugroze operaciju ili misiju ako se nastave. Muškarci i žene na različite načine doživljavaju konfliktne i postkonfliktne situacije i mogu biti suočeni sa različitim bezbednosnim pretnjama u različitim kontekstima. To može uticati na to kakva bezbednosna podrška im je potrebna od strane međunarodne zajednice/vojske. Trebalo bi napomenuti da su tokom sukoba društvene strukture uglavnom razorene i u konfuziji. Zajednica je u krizi i prvenstveno je bitno preživeti. Veoma je verovatno da će se rodne uloge promeniti i da će žene preuzeti nova zaduženja. Često nenamerno stvaramo stereotipe o ulogama muškaraca i žena u društvu. Često mislimo da su žene samo žrtve u ratovima i sukobima. Nažalost, žene i deca su među najugroženijima u ratovima i sukobima, ali nisu samo žrtve: oni su takođe važni akteri i mogu veoma aktivno učestvovati. Može biti korisno uključiti slike ili primere iz konkretne oblasti u kojoj će delovati misija ili oblasti od interesa.

Glavna svrha ovog pitanja je da publika počne da razmišlja o tome kako vidi rodne uloge i da ih suočite sa stereotipima koje možda imaju. Upoznaćete ih sa mogućim rodnim zabludama i načinom na koji one utiču na njihove aktivnosti u vojnoj operaciji.

U edukaciji o rodnoj perspektivi se zahteva korišćenje obrazovnih metoda usmerenih na učenike i učenice. Samo aktivno učenje dovodi do transformativnog obrazovanja. Dostupne metode aktivnog učenja obuhvataju grupni rad, diskusije, studije slučajeve, scenarije, itd. i trebalo bi da podstaknu ravnopravno učešće žena i muškaraca. Obrazovne metode bi trebalo da se bave i kognitivnim i afektivnim domenom, kao što je to definisano u Bloomovoj taksonomiji.

Okvir 7.10 Vežbanje na liniji – Šta je rod?⁸

Ova aktivnost je dobra početna tačka za obuku jer može imati ulogu i aktivnosti za podizanje energije i bezbednog i zanimljivog uvoda u koncept roda.

Nakon završetka vežbe, učenici i učenice će razumeti značenje rodne perspektive i njen odnos sa bezbednosnim pitanjima i reformom sektora bezbednosti.

Pre početka obuke, zalepite na pod dugačku pravu liniju samolepljive trake. U uvodu u obuku, upozorite polaznike i polaznice da će ovo biti veoma interaktivna sesija. Zatim objasnite vežbanje, recite da su možda primetili samolepljivu traku na podu i da ćete ih zamoliti sve da ustanu i stanu negde na liniji u skladu sa time koliko su upoznati sa konceptom roda. Često je korisno dati primer. Na primer, stanite na jedan kraj i recite nešto poput, „ako radite na temama vezanim za rod svakog dana, stanite na ovaj kraj“; zatim pređite u sredinu i kažite, „ako znate kako da upotrebite reč rod u rečenici, stanite u sredinu“; a zatim stanite na skroz drugi kraj i recite, „ako nemate predstavu šta znači reč rod, stanite ovde“. Zatim ih pozovite da stanu na liniju. Kada se svi postave, pitajte ih da li su zadovoljni time gde se nalaze na liniji? Možete prokomentarisati raspored ljudi na liniji. Zatim pokrenite diskusiju o rodu. Može biti korisno postaviti različita pitanja različitim grupama (osobe sa ekspertskim znanjem o rodu, osobe u sredini, osobe koje ne znaju ništa o rodu). Na primer, počnite od sredine, pokažite prstom na grupu u sredini i pitajte, „Ko mi može reći šta znači rod?“ Zatim pitajte „stručne“ osobe za rod da li imaju nešto da dodaju toj definiciji. Zatim pređite na one koji nisu „stručni“ i pitajte ih da li misle da su date definicije jasne i da li imaju dodatnih pitanja?

Neka od pitanja koja možete postaviti.

- Šta je rod?
- Šta je razlika između roda i pola?
- Da li se rod odnosi samo na žene?
- Zašto je rod važan za reformu sektora bezbednosti?
- Da li se rod i reforma sektora bezbednosti odnose samo na zapošljavanje žena?
- Koje su moguće posebne bezbednosne potrebe muškaraca?
- Koje su moguće posebne bezbednosne potrebe žena?
- Da li muškarci i žene imaju ravnopravan pristup pravosuđu?

Ključne stvari koja treba naglasiti i pomenuti u diskusiji:

- rod se odnosi na muškarce, žene, devojčice i dečake;
- rodne uloge su konstruisane od strane kulture/društva;
- rodne uloge se menjaju – naročito vremenom i u okviru različitih kultura;
- žene i muškarci imaju različite bezbednosne potrebe (spremite primere).

Okvir 7.11 Saveti za delotvorne metode i strategije u edukaciji o rodnoj perspektivi⁹

- ✓ Iako bi poruke u nastavi uvek trebalo da budu dosledne, obrazovne metode se moraju prilagođavati publici i kontekstu.
- ✓ Koristite dobru kombinaciju obrazovnih metoda da stvorite podsticajno obrazovno okruženje.
- ✓ Koristite metode aktivnog učenja i interaktivne sesije kako biste iskoristili različita iskustva i perspektive prisutnih sa ciljem prevazilaženja otpora prema integrisanju rodne perspektive.
- ✓ Prilagodite sve obuke o rodnoj perspektivi relevantnom kontekstu i koristite scenarije specifične za svaki kontekst.
- ✓ Istaknite prednosti integrisanja rodne perspektive i postarajte se da nastava bude praktična: objasnite učenicima i učenicama kako da iskoriste u praksi ono što su naučili.
- ✓ Koristite vežbe za razvoj argumenata da artikulirate stereotipe i kontrirate im.
- ✓ Koristite igranje uloga kako bi učenici i učenicice iskusili različite stanove i percepcije.

7. Šta je plan lekcije?

Plan lekcije je dokument koji odražava jasnu viziju i strukturu lekcije i predstavlja alat koji se koristi za izvođenje lekcije i njeno naknadno revidiranje u cilju unapređenja procesa učenja. U njemu su dokumentovani i planiranje i izvođenje lekcije. Plan lekcije je najvažniji alat za planiranje za nastavno osoblje: to je detaljni radni plan izvođenja jedne lekcije i predstavlja vodič za nastavno osoblje tokom nastave. Plan lekcije se može opisati i kao putokaz jer govori nastavnom osoblju šta učenici i učenice treba da nauče i kako se to znanje može najdelotvornije preneti.

Dobro napisan plan lekcije je sjajan alat za osiguranje kvaliteta obrazovne ustanove jer standardizuje i opisuje aktivnosti i stvara zajedničko znanje o najboljim praksama. Kod tema poput rodne perspektive, razmena materijala je veoma česta, a dobro sproveden plan lekcije će olakšati tu razmenu. Plan lekcije u zadatom formatu sa odgovarajućim obrazovnim materijalima ne samo da će voditi nastavno osoblje i/ili osobe koje kreiraju kurseve, već će koristiti i kolegama i koleginicama koji drže obuku na istu ili sličnu temu.

Plan lekcije u pristupu zasnovanom na ishodima dokumentuje kako će se ostvariti obrazovni ishodi i kako će se to meriti i ocenjivati. Ali on takođe objašnjava koje obrazovne aktivnosti se mogu koristiti da pomognu učenicima i učenicama da ostvare potrebne obrazovne ishode.

Okvir 7.12 Informacije u planu lekcije

Plan lekcije sadrži sledeće informacije.

- Osnovne informacije
 - Naziv lekcije
 - Ciljna publika i/ili publika na obuci
 - Vreme/trajanje
 - Predmet lekcije
- Obrazovni ishodi i standardi
- Dokazi
 - Ocenjivanje (uključujući alate za ocenjivanje, plan ocenjivanja i evaluacije)
- Aktivnost
 - Strategija i metod nastave
 - Vremenski plan lekcije
 - vreme
 - teme
 - strategija/metod
 - ishodi/standardi
 - ocenjivanje
 - vodič kroz sadržaj
 - resursi
 - nastavno osoblje

8. Kako se izrađuje i koristi plan lekcije?

1. korak. Počnite tako što ćete pregledati obrazovne ishode kursa date u kurikulumu i uskladiti obrazovne ishode lekcije sa njima. Ne zaboravite da su dobri obrazovni ishodi merljivi i konkretni, fokusirani na učenike i učenice i povezani sa ocenjivanjem.

Možete postaviti pitanje poput „Šta će učenici i učenice znati i moći da urade posle ove lekcije?“

Primer: Do kraja ove lekcije, učenici i učenice će moći da koriste pojmove i definicije u vezi sa rodnom perspektivom u stručnom razgovoru i da ih koriste u pravom kontekstu i situaciji.

2. korak. (opciono). Postavite standarde učinka zasnovane na obrazovnim ishodima. Te standarde obično možete naći u kurikulumu NATO za rodnu perspektivu. U standardima se navode zahtevi u vezi sa time koliko dobro i pod kojim uslovima učenici i učenice treba da budu u mogućnosti da urade zadatke, a opisuju se i minimalni nivoi učinka. Revidirana Bloomova taksonomija se može koristiti kao pomoćno sredstvo prilikom pisanja obrazovnih ishoda i standarda.

Možete postaviti pitanja poput „Koliko dobro on/ona treba da bude u stanju da to uradi? Koji je potreban standard? Koji je minimalni prihvatljivi nivo učinka?“

Primer: Uz date reference, učenici i učenice će moći da koriste pojmove i definicije koji se odnose na rod (pol naspram roda, rodna perspektiva, integrisanje rodne perspektive) i da ih koriste u pravom kontekstu i pravoj situaciji. Učenici i učenice će moći da navedu i daju definicije pojmova.

3. korak. Predložite alate za ocenjivanje i definišite vrste i vreme ocenjivanja. Odlučite koji su vam dokazi potrebni i kako ćete ih prikupljati. Odlučite i koje ćete alate za ocenjivanje koristiti i kada ćete ih koristiti. Napravite sveobuhvatni plan ocenjivanja.

Možete postaviti pitanja poput „Kako i kada će učenici moći da demonstriraju da znaju i mogu da urade ono što treba da znaju i mogu da urade? Kako će se nastavno osoblje postarati da su učenici ispunili potrebne standarde? Koje alate za ocenjivanje će nastavno osoblje koristiti? Koja pitanja za proveru znanja će nastavno osoblje postavljati i kada? Da li nastavno osoblje koristi dijagnostičko, formativno i/ili sumativno ocenjivanje? Kako će se sprovesti evaluacija ove lekcije? Kako nastavno osoblje prikuplja povratne informacije?“

Primer: Postavljanje pitanja i opservacija. Započnite lekciju pitanjem „Šta je rod? Šta nije rod?“

4. korak. Odlučite koje obrazovne metode će na najbolji način pomoći u procesu učenja. Odlučite koje obrazovne strategije će nastavno osoblje koristiti i kada će ih koristiti.

5. korak. Dokumentujte vaš proces u pristupu zasnovanom na ishodima tako što ćete povezati obrazovne ishode sa alatima za ocenjivanje i strategijama i metodama za ocenjivanje.

Okvir 7.13 Dokumentovanje pristupa zasnovanog na ishodima i plana ocenjivanja

Obrazovni ishodi	Dokazi o učenju		Obrazovne aktivnosti
Obrazovni ishodi i potrebni standardi	Alati za ocenjivanje	Vrsta i vreme ocenjivanja	Strategije i metode
<p>Zapišite obrazovne ishode</p> <p>Zapišite standarde: koliko dobro/pod kojih uslovima učenici i učenice treba da budu u mogućnosti da ostvare potrebni ishod.</p> <p>To bi trebalo da bude direktno povezano sa kurikulumom kao i sa analizom potreba.</p>	<p>Kako ćete ocenjivati da li su ostvareni potrebni obrazovni ishod i standard?</p> <p>Koje alate za ocenjivanje ćete koristiti?</p>	<p>Ovde zapišite sve načine ocenjivanja koje ćete koristiti (na primer, zapišite tačno pitanje koje ćete postaviti).</p> <p>Zapišite kada ćete postaviti to pitanje.</p>	<p>Zapišite koje obrazovne strategije koristite koje će pomoći učenicima i učenicama da ostvare potrebne obrazovne ishode i standarde.</p>
<p>Do kraja lekcije, učenice i učenici bi trebalo da budu u mogućnosti da definišu i objasne značenje pojmova rod i pol uz pomoć referentnih materijala.</p>	<p>Dijagnostičko ocenjivanje za početak lekcije – za proveru početnog nivoa znanja.</p> <p>Formativno ocenjivanje tokom časa pomoću tehnika za ispitivanje (postavljanje pitanja i opservacija).</p> <p>Sumativno ocenjivanje na kraju kursa, kada će se testirati da li učenici i učenice mogu koristiti definicije na pravi način i u pravom kontekstu uz pomoć referentnih materijala.</p>	<p>Započnite lekciju pitanjem koja je razlika između pola i roda. Objasnite učenicima vežbanje u kome će razmisliti i razmeniti mišljenja u paru: tokom jednog minuta neka sami razmisle o pitanju, a zatim tokom dva do pet minuta neka razgovaraju sa osobom do sebe. Nakon toga, zamolite parove da podele svoje definicije sa ostatkom grupe.</p> <p>Na kraju lekcije, zamolite učenike i učenice da svojim rečima objasne suštinu definicija pojma rod koje koriste UN i NATO.</p>	<p>Interaktivna nastava</p> <ul style="list-style-type: none"> • razmisli i razmeni mišljenja u paru • diskusija.

6. korak. Isplanirajte iskustva učenja i nastavu i napišite detaljni vremenski plan lekcije. Odlučite koliko je vremena potrebno za svaku podtemu i obrazovni ishod korišćenjem izabrane strategije i metode učenja. U koloni „Povezano ocenjivanje“ (videti Okvir 7.14), možete napisati kako ćete ocenjivati obrazovne ishode i koje alate za ocenjivanje, pitanja i zadatke ćete koristiti da prikupite dokaze o učenju. U rubrici „Vodič kroz sadržaj“ navedite najvažnije ključne poruke koje bi trebalo da se nauče tokom određenog dela lekcije. Rubrika „Resursi o sadržaju“ služi da se u njoj navedu korisni materijali (ili ideje za materijale) koji se mogu koristiti tokom lekcije. U poslednjoj koloni je navedeno ko ima glavno zaduženje za aktivnosti: to može biti nastavno ili facilitatorsko osoblje, vođe grupa ili čak i sami učenici i učenice.

Okvir 7.14 Primer jedne teme kao dela vremenskog plana lekcije

Vreme	Tema	Strategija/ metoda	Povezani ishodi i standardi	Povezano ocenjivanje	Vodič kroz sadržaj	Resursi o sadržaju	Nastavno osoblje
15 minuta	Dvojna strateška direktiva NATO 40-1. ¹⁰	Diskusija (interaktivna nastava). Prezentacija (direktna nastava)	Do kraja lekcije učenici bi trebalo da budu u mogućnosti da objasne sadržaj Dvojne strateške direktive 40-1 uz pomoć referentnog materijala	Pitajte odeljenje: „Možete li da identifikujete koje direktive usmeravaju nacionalne oružane snage za pripremljenost o rodnoj perspektivi prilikom raspoređivanja snaga?“ Pitajte u kojoj direktivi se mogu pronaći uputstva i smernice za integrisanje rodne perspektive u NATO operacije i misije. Objasnite Dvojnu stratešku direktivu 40-1 NATO. Navedite praktične primere.	Dvojna strateška direktiva 40-1 pruža strategiju za prepoznavanje potrebe da se zaštiti celo društvo, sa posebnim razmatranjem bezbednosnih rizika i iskustava muškaraca, žena, dečaka i devojčica. Rezolucija SB UN 1325 ¹¹ se sprovodi u komandnoj strukturi NATO kroz Dvojnu stratešku direktivu 40-1.	PowerPoint. Videti slajdove 21–33 Dvojna strateška Direktiva 40-1.	Nastavnik/ nastavnica.

7. korak. Popunite druge potrebne informacije. To može obuhvatati „plan B“ za to kako izaći na kraj sa mogućim otporom; pitanja koja treba uzeti u obzir; preduslove za nastavno osoblje; spisak potrebne opreme; dodatne materijale i korisne reference; i smernice o tome kako pripremiti lekciju.

Ako će vaš plan lekcije biti model koji će koristiti nekoliko nastavnika i nastavnica, trebalo bi da bude detaljan i daje jasne smernice svim nastavnicima i nastavnicama. Modeli planova lekcija su odličan način da se dokumentuju najbolje prakse, razmene znanje i iskustva i da se osigura kvalitet. Važno je napomenuti da svaki nastavnik i nastavnica uvek mora da izmeni i prilagodi model plana lekcije.

9. Šta je revidirana Bloomova taksonomija? Kako se ona koristi u planiranju lekcije?

Revidirana Bloomova taksonomija je sjajan alat koji se može koristiti tokom pisanja planova lekcija, naročito prilikom postavljanja obrazovnih ishoda i izrade plana ocenjivanja. Ona predstavlja okvir za edukatorsko i nastavno osoblje koje ga može koristiti da se fokusira na veštine razmišljanja višeg reda. Kao hijerarhija nivoa, ova taksonomija pomaže osobama koje izrađuju kurseve i nastavnom osoblju da definišu obrazovne ishode, izaberu odgovarajuće aktivnosti i alate za ocenjivanje i daju povratne informacije o radu učenika i učenica.

Okvir 7.15 Poreklo Bloomove taksonomije

Bloomova taksonomija je prvobitno objavljena¹² 1956. godine od strane tima kognitivnih psihologa sa Univerziteta u Čikagu. Dobila je ime po predsedniku komisije, Benjaminu Bloomu (1913–1999). Ta grupa je želela da izradi logički okvir za ciljeve u nastavi i učenju koji bi pomogli istraživačkom i nastavnom osoblju da razume osnovne načine na koje ljudi stižu i razvijaju nova znanja, veštine i kompetencije.

Revidiranu verziju je 2001. godine razvio drugi tim naučnika i naučnica – koji su predvodili Lorin Anderson, bivši Bloomov učenik, i David Krathwohl, jedan od Bloomovih kolega koji je bio član akademskog tima koji je izradio prvobitnu taksonomiju.¹³ „Revidirana Bloomova taksonomija“, kako se često naziva, svesno je napravljena tako da bude korisnija nastavnom osoblju i da odražava načine na koje se često koristila u školama.

Bloomova taksonomija deli načine na koje ljudi uče u tri domena: kognitivni, psihomotorički i afektivni. Kognitivni domen je povezan sa znanjem i razmišljanjem; psihomotorički domen se bavi fizičkim veštinama; a afektivni domen se odnosi na stavove i vrednosti. Afektivni domen je opisan u poglavlju 5.

Kognitivni domen naglašava intelektualne ishode i dodatno je podeljen u šest kategorija ili nivoa. Prema revidiranoj Bloomovoj taksonomiji, ti nivoi su pamćenje, razumevanje, primenjivanje, analiziranje, evaluiranje i stvaranje – najviši nivo (Okvir 7.16).

Okvir 7.16 Nivoi u revidiranoj Bloomovoj taksonomiji sa glagolima



Cilj nastavnog osoblja je da pomogne učenicima i učenicama da se popnu kroz nivoe taksonomije. Naročito je važno u kontekstu edukacije o rodnoj perspektivi da učenici i učenice razviju kritičko razmišljanje. Nadogradnja znanja (nivo pamćenja) i pomoć učenicima i učenicama da stignu do primenjivanja, analiziranja, evaluiranja i stvaranja su ključni za uspeh u procesu učenja. Viši nivoi razmišljanja zahtevaju aktivnije učenje u učionici, što oduzima više vremena ali je delotvornije, naročito u kontekstu transformativnog učenja i edukacije o rodnoj perspektivi (opisano u poglavlju 5).

Okvir 7.17 Primer obrazovnih ishoda na različitim nivoima revidirane Bloomove taksonomije

Na osnovu revidirane Bloomove taksonomije, obrazovni ishodi za lekciju o rodnoj perspektivi mogu biti, npr. da na kraju lekcije učenici i učenice mogu da urade sledeće:

1. Zapamte: ponove ključne definicije o rodu.
2. Razumeju: objasne kako nasilni sukob različito utiče na muškarce, žene, devojčice i dečake.
3. Primene: koriste rodnu perspektivu u interakciji sa lokalnim stanovništvom na kulturološki osetljiv način.
4. Analiziraju: diferenciraju bezbednosne pretnje po muškarce, žene, dečake i devojčice u određenoj oblasti.
5. Evaluiraju: pretpostave izlaznost žena na izborima na osnovu izlaznosti prethodnih godina kako bi se ocenila uspešnost pruženih bezbednosnih uslova za žene.
6. Stvaraju: naprave koncepte za ocenjivanje, evaluaciju i izveštavanje o delotvornosti integrisanja rodne perspektive i sprovedenih aktivnosti.

Kao rezime, povezujemo obrazovne ishode (sa upućivanjem na nivoe revidirane Bloomove taksonomije), alate za ocenjivanje i preporučene obrazovne metode u matrici (Okvir 7.18).

Okvir 7.18 Veza između revidirane Bloomove taksonomije, obrazovnih ishoda, alata za ocenjivanje i aktivnosti učenja

1. faza: Obrazovni ishodi			2. faza: Dokazi	3. faza: Obrazovne aktivnosti
Nivo taksonomije	Opis	Primeri obrazovnih ishoda	Mogući alati za ocenjivanje	Moguće strategije i metode učenja
Stvaranje	Stvaranje novog značenja ili strukture. <ul style="list-style-type: none"> • Dizajnirati, konstruisati, planirati, proizvoditi, izumeti 	Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da izrade koncepte za ocenjivanje, evaluaciju i izveštavanje o delotvornosti integrisanja rodne perspektive i sprovedenih aktivnosti.	Originalni radovi, projekti, proizvodi	Diskusija, saradnja Projekat Učenje zasnovano na rešavanju problema Kreativne vežbe

Evaluiranje	<p>Čin prosuđivanja.</p> <ul style="list-style-type: none"> Proceniti, kritikovati, pretpostaviti, izabrati, proveriti, eksperimentisati, prosuđivati 	Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da pretpostave izlaznost žena na izborima na osnovu izlaznosti prethodnih godina kako bi ocenili uspešnost pruženih bezbednosnih uslova za žene.	Procene, preporuke	<p>Diskusija, saradnja</p> <p>Projektno učenje</p> <p>Simulacije, studije slučajeva, vežbe evaluacije</p>
Analiziranje	<p>Razlaganje materijala na delove.</p> <ul style="list-style-type: none"> Uporediti, diferencirati, organizovati, dekonstruisati, ispitati, klasifikovati, povezati 	Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da diferenciraju bezbednosne pretnje po muškarce, žene, dečake i devojčice u određenoj oblasti.	Radovi, testovi u formi eseja, projekti	<p>Diskusija, debata, saradnja</p> <p>Studije slučajeva, simulacije, vežbe</p> <p>Učenje zasnovano na rešavanju problema</p>
Primenjivanje	<p>Primenjivanje informacija kako bi se dobio neki rezultat.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sprovoditi, obavljati, koristiti, izvršavati, rešavati probleme 	Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da koriste rodnu perspektivu u interakciji sa lokalnim stanovništvom na kulturološki osetljiv način.	Projekti, nastupi, prezentacije	<p>Praska, praksa, praksa</p> <p>Diskusija, saradnja</p> <p>Simulacije, vežbe, igre</p>
Razumevanje	<p>Razumevanje smisla materijala.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tumačiti, rezimirati, parafrazirati, klasifikovati, objašnjavati 	Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da objasne kako nasilni sukob može na različite načine uticati na muškarce, žene, devojčice i dečake.	Pisanje, prezentacije, objektivni testovi ili testovi u formi eseja	<p>Predavanja, literatura, audio-vizuelni materijali</p> <p>Softver za kurs (set obrazovnih materijala), primeri</p> <p>Diskusija, dijalog, igranje uloga</p>
Pamćenje	<p>Prisećanje osnovnih informacija</p> <ul style="list-style-type: none"> Prepoznavati, navoditi, opisivati, vraćati, imenovati, pronalaziti 	Do kraja lekcije, učenici i učenice će moći da ponove ključne definicije koje se odnose na rod.	Ispiti, pitanja nastavnog osoblja	<p>Predavanja, literatura, audio-vizuelni materijali</p> <p>Mnemotehnika, ponavljanje, vežbanje</p> <p>Jednostavan softver za kurs, demonstracija, vođene opservacije</p>

Takođe bismo želeli da podelimo primer vremenskog plana lekcije u kojem je rodna perspektiva integrisana u temu projekata sa brzim efektima (PBE; Okvir 7.19).

Okvir 7.19 Primer vremenskog plana lekcije u kojem je rodna perspektiva integrirana u temu projekata sa brzim efektima (PBE)

Vremenski plan lekcije: Lekcija o PBE za vojno mirovno osoblje

Vreme	Tema	Strategija / metoda učenja	Povezani obrazovni ishodi	Povezano ocenjivanje	Vodič kroz sadržaj	Resursi za sadržaj	Nastavno osoblje
10 minuta	Uvod, motivacija, obrazovni ishod	Strategije i metode Predavanje, literatura, audio/vizuelni materijali Softver za kurs, primeri Diskusija, dijalog, igranje uloga	Nivo taksonomije RAZUMIJEVANJE Opis Razumevanje smisla materijala. Glagoli koje treba koristiti: tumačiti, rezimirati, parafrazirati, klasifikovati, objasniti, identifikovati	Alati za ocenjivanje Pisani radovi, prezentacije, objektivni testovi ili testovi u formi eseja	Obrazovni ishodi i agenda. PBE su suštinski deo savremenih operacija koje se odvijaju u lokalnoj zajednici. Integrisanje rodne perspektive je bolji način za izradu planova i odgovor na situacije jer stvara inkluzivnije rešenje od koga koristi više ljudi nego pre.	PowerPoint Klip na YouTube-u https://www.youtube.com/watch?v=uSjBbGwJEg	Nastavnik/ nastavnica
50 minuta	PBE	Diskusija (interaktivna nastava) Kratko vežbanje sa scenariom	Učenici i učenice će biti u mogućnosti da objasne šta je PBE. Učenici i učenice će biti u mogućnosti da objasne kako PBE podržava plan komandujuće osobe da uspostavi bezbedno i sigurno okruženje. Učenici i učenice će biti u mogućnosti da identifikuju odgovarajuće PBE. Napomena: Nivo taksonomije je razumevanje a glagoli koji se koriste su objasniti i identifikovati.	Objasnite predmet lekcije. Predstavite vojnom mirovnom osoblju koncept integriranja rodne perspektive i kako se ona može primeniti u oblastima kao što su PBE. Objasnite šta je integrisanje rodne perspektive i navedite primere kako se na taj način unapređuje učinkovitost. Predstavite vojnom mirovnom osoblju koncept PBE, da bi razumeli kako da izrade PBE i koga da uključe u fazama diskusije i planiranja. Pitajte grupu šta je PBE? Objasnite PBE i zašto je potrebno da učenici i učenice razumeju šta su PBE. Pitajte grupu kako PBE doprinose osiguravanju bezbednog okruženja? Objasnite kako PBE doprinose bezbednosti i navedite praktične primere Pitajte odeljenje koje vrste projekata bi bile dobri PBE? Navedite praktične primere. Uradite kratko vežbanje sa scenarijom koje će primorati učenice i učenice da razmisle o ženama i muškarcima u širem kontekstu. Napomena: Ova aktivnost učenja je u skladu sa metodama preporučenim za jedan nivo više u taksonomiji: primenjivanje – vežbanje.	Ako vojne operacije nisu rodno oseeljive, one neće promovisati trajni i održivi mir, jer polovina stanovništva neće biti uzeta u obzir. Dobri projekti za PBE su npr. mašine za veš postavljene u lokalnoj bolnici, u poređenju sa izgradnjom klinike što zahteva obučene ljude i predstavlja dugoročniji projekat.	PowerPoint Materijali za funkcije J1–J9	Nastavnik/ nastavnica

30 minuta	Faktori	Diskusija (interaktivna nastava)	<p>Učenici i učenice će biti u mogućnosti da identifikuju koga iz lokalne zajednice uključuje u proces planiranja</p> <p>Učenici i učenice će biti u mogućnosti da objasne zašto je važno razgovarati i sa ženama i sa muškarcima prilikom planiranja PBE.</p>	<p>Zatražite od učenika i učenica da pripreme kratku prezentaciju/odgovore na sledeće scenarije (to može biti zadatak koji će raditi svako za sebe ili u malim grupama):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Radite kao obaveštajni analitičar/analitičarka u Južnom Sudanu i dobili ste zadatak da unapredite prikupljanje podataka. Trenutno su u patrolama samo muški vojnici – šta možete da uradite i sa kime možete da razgovarate kako biste unapredili situaciju svest oružanih snaga? • Komandujete četom u operativnoj bazi u Demokratskoj Republici Kongo. Dečaci i devojčice su došli u vašu bazu i traže pomoć, oni su deca vojnici koji su pobešli iz Božje vojske otpora. • Ministarstvo odbrane je od vas zatražilo da se pozabavite pitanjima iz G1 i primenite rodnu perspektivu u svim oblastima G1. • Vi ste na čelu G5 i dobili ste zaduženje da planirate izgradnju kampa za interno raseljena lica u Centralnoafričkoj Republici. Kako možete integrisati rodnu perspektivu u ovaj projekat? <p>Zamolite učenike i učenice da predstavite svoje odgovore. Razgovarajte o odgovorima sa celim odeljenjem.</p>	<p>Integrisanje rodne perspektive je ekonomično i lako, ali zahteva širi pogled na bezbednost.</p>	PowerPoint	Nastavnik/ nastavnica
15 minuta	Rezime	Diskusija (interaktivna nastava)	<p>Motivite učenike i učenice da integrišu rodnu perspektivu u svoje PBE.</p>	<p>Pitajte odeljenje kako se možete postarati da projekat bude relevantan za lokalno stanovništvo?</p> <p>Nastavite da pitate koga uključiti u diskusiju i planiranje.</p> <p>Objasnite šta treba uzeti u obzir prilikom izrade PBE, sa kime treba imati interakciju i navedite praktične primere.</p> <p>Istaknite prednosti raspoređivanja vojnika u patrole po lokalnim selima – one mogu razgovarati i sa muškarcima i se ženama.</p> <p>Naglasite važnost prihvatanja sugestija i muškaraca i žena iz sela.</p> <p>Postarajte se da su učenici i učenice ostvarili potrebne obrazovne ishode.</p>	<p>Rezime obrazovnih ishoda i prilika za učenike i učenice da postavljaju pitanja.</p>	PowerPoint	Nastavnik/ nastavnica

10. Zaključak

Plan lekcije nije univerzalno rešenje koje osigurava uspeh u svakoj lekciji, već alat koji nastavno osoblje koristi za izradu, razvoj, izvođenje i revidiranje lekcije. Uspeh lekcije se definiše ostvarenim obrazovnim ishodima. Pristup zasnovan na ishodima nam pomaže da te ishode imamo na umu u svakoj fazi pripreme i izvođenja lekcije.

Plan lekcije je ključni element svakog procesa učenja, bilo da se on odvija u univerzitetskoj učionici, preko interneta ili tokom radionica ili kratkih kurseva o rodnoj osvešćenosti. Praktikovanje pristupa zasnovanog na ishodima, izrada sveobuhvatnog modela planova lekcija i korišćenje metoda aktivnog učenja definitivno će doprineti uspehu edukacije o rodnoj perspektivi u vojsci.

11. Anotirana bibliografija

11.1 Resursi na internetu

DCAF-ov sajt za obuku o rodnoj perspektivi i reformu sektora bezbednosti (posebno pogledati stranicu "Additional resources" [„Dodatni resursi“]), www.gssrtraining.ch.

Ovaj veb sajt sadrži obrazovne resurse u vezi sa rodnom perspektivom za bezbednosni sektor koje je izradio DCAF. Takođe sadrži linkove ka dodatnim resursima koje su izradile druge organizacije.

DCAF-ovi izveštaji nakon aktivnosti o radionicama o edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci u organizaciji radnih grupa KPzM za reformu sektora bezbednosti i za razvoj obrazovanja; videti, na primer, <https://www.pfp-consortium.org/media/286/download>.

Ovi izveštaji nakon aktivnosti sadrže detalje o četiri radionice organizovane od strane Radne grupe KPzM za reformu sektora bezbednosti na temu edukacije o rodnoj perspektivi u vojsci, kao i praktične resurse izrađene na svakoj od radionica.

Paket za obuku i edukaciju oružanih snaga o rodnoj perspektivi Savezničke komande NATO za transformaciju (posebno pogledati vodiče za nastavno osoblje), www.act.nato.int/gender-training.

Ovaj paket alata za obuku i obrazovanje je izradio Štab vrhovne savezničke komande za transformaciju uz punu podršku Nordijskog centra za rod u vojnim operacijama. Za cilj ima podršku povećanju svesti o važnosti integrisanja rodne perspektive u vojne operacije NATO saveznika i partnera.

Standardni rodni kurikulum Evropskog koledža za odbranu i bezbednost (ESDC) za kurs „Sveobuhvatni pristup rodnoj perspektivi u operacijama“, www.eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/standard_cv/esdc_gender_curriculum_feb_2012_en.pdf.

Ovaj kurikulum je odobrio Akademski odbor ESDC februara 2012. godine, a zatim je poslat na odobrenje Upravnom odboru ESDC.

11.2 Članci i knjige

Beattie, M., *Constructing Professional Knowledge in Teaching: A Narrative of Change and Development [Izgradnja stručnog znanja u nastavi: narativ promene i razvoj]* (New York: Teachers College Press, 1995).

Ova knjiga priča priču o saradnji između obrazovnog konsultantskog osoblja i nastavnog osoblja u učionici. Svrha studije je da se razume nastava i učenje nastavnog osoblja iz perspektive nastavnog osoblja, kao i da se razume kako se lično praktično znanje nastavnog osoblja razvija kroz narative u praksi.

Bloom, B. S., *Taxonomy of Educational Objectives [Taksonomija obrazovnih ciljeva]* (Boston, MA: Allyn and Bacon, 1956).

U ovoj knjizi je data klasifikacija obrazovnih ciljeva koja je postala poznata pod nazivom Bloomova taksonomija, koja i dalje predstavlja osnovni i ključni element u obrazovnoj zajednici.

Cole, A. L. and J. G. Knowles, "Teacher development partnership research: A focus on methods and issues" [„Partnersko istraživanje o razvoju nastavnog osoblja: fokus na metodama i problemima“], *American Educational Research Journal*, Vol. 30 (1993), str. 473–495.

Ovaj članak se fokusira na odnos između istraživačkog i nastavnog osoblja u partnerskom istraživanju o nastavi. Cole i Knowles sprovode partnersko istraživanje u interpretativnom okviru, odlaze u učionice da posmatraju, učestvuju i razgovaraju sa nastavnim osobljem o nastavi i učenju. U ovom radu koriste matricu za poređenje uloga i zaduženja istraživačkog i nastavnog osoblja u tradicionalnom istraživanju i partnerskom istraživanju.

Crawford, A., W. Saul, S. R. Mathews and J. Makinster, *Teaching and Learning Strategies for the Thinking Classroom [Strategije za nastavu i učenje u mislećoj učionici]* (New York: International Debate Education Association, 2005).

Ova knjiga sadrži informacije o aktivnom učenju, uključujući odeljke o „Principima aktivnog učenja i kritičkog razmišljanja“ i „Ocenjivanju kritičkog razmišljanja i aktivnog učenja“.

Wiggins, G. and J. McTighe, *Understanding by Design [Planirano razumevanje]* (Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 1998).

U ovoj knjizi se detaljno navode principi pristupa zasnovanog na ishodima i razgovara se o ideji „nastave usmerene na razumevanje“, drugim rečima, sagledava se kako prevazići podučavanje učenika i učenica u kome je potrebno da oni pamte činjenice i preći na pristupe koji će ih navesti da razviju praktičnije analitičke veštine.

Prilog: Detaljni model plana lekcije iz paketa za obrazovanje i obuku država o rodnoj perspektivi Savezničke komande NATO za transformaciju

Plan lekcije za Modul 3, Lekcija 3 u preduputnoj obuci: Uvođenje rodne perspektive u uticaj vojnih operacija

Naslov lekcije: Uvođenje rodne perspektive u uticaj vojnih operacija

Publika (nivo)

Učenici i učenice su iz redova osoblja nacionalnih oružanih snaga NATO saveznika i partnera koji se raspoređuju u NATO operacije i misije

Vreme

180 minuta (Lekcija 1 u preduputnoj obuci + NDU 169 su preduslovi za ovu lekciju). Ako dodate dodatna vežbanja ili grupne zadatke za učenike i učenice, imajte u vidu da će vam možda biti potrebno još dodatnih 60 minuta za ovu lekciju.

Obrazovni ishod lekcije

Na kraju modula učenice i učenice će moći da urade sledeće:

1. Pokažu kako rodna perspektiva može unaprediti operativnu delotvornost.
2. Objasne kako će rodna perspektiva, kao osnovna kompetencija, unaprediti donošenje odluka.
3. Objasne kako će rodno uravnotežene snage unaprediti operativnu delotvornost.
4. Ispitaju odnos rodne perspektive i pomoći bezbednosnih snaga.
5. Objasne kako uspostavljanje veze i koordinacije sa eksternim akterima, uključujući međunarodne organizacije, vladine organizacije i nevladine organizacije, unapređuje održivost operacije ili misije.

Predmet lekcije

Ova lekcija osnovnog nivoa je namenjena osoblju nacionalnih oružanih snaga NATO saveznika i partnera koje se raspoređuje u NATO operacije i misije. Napravljena je kao podrška za preduputnu obuku snaga za sprovođenje rodne perspektive radi veće efikasnosti u operacijama ili misijama. Ova lekcija će pomoći osoblju da razume operativni uticaj rodne perspektive.

Strategija za sprovođenje / metoda učenja

Obrazovni ishodi i standardi	Ocenjivanje		Strategija i metod
Do kraja lekcije...	Alat za ocenjivanje	Vrsta i vreme ocenjivanja	
<p>Učenici i učenice će moći da objasne šta je rodna perspektiva.</p> <p>Učenici i učenice će moći da objasne da je rodna perspektiva tema koja se provlači kroz sve vojne zadatke.</p> <p>Učenici i učenice će moći da integrišu rodnu perspektivu u funkcionalno zaduženje ogranka ili jedinice.</p> <p>Učenici i učenice će moći da unaprede operativnu delotvornost.</p>	Postavljanje pitanja i opservacija.	<p>Podsetite se definicije rodne perspektive; pitajte učenike i učenice da vam kažu definiciju.</p> <p>Dajte primer kako rodna perspektiva unapređuje operativnu delotvornost.</p>	Prezentacija
<p>Učenici i učenice će moći da objasne šta je osnovna kompetencija.</p> <p>Učenici i učenice će moći da objasne kako je rodna perspektiva osnovna kompetencija.</p> <p>Učenici i učenice će moći da daju pregled toga kako će rodna perspektiva kao osnovna kompetencija unaprediti operativnu delotvornost.</p> <p>Učenici i učenice će moći da objasne kako će rodna ravnoteža snaga unaprediti operativnu delotvornost.</p>	Postavljanje pitanja i opservacija.	<p>Pitajte grupu koje su osnovne kompetencije potrebne vojnom osoblju u operaciji ili misiji.</p> <p>Pitajte kako će rodna perspektiva, kao osnovna kompetencija, unaprediti operativnu delotvornost.</p> <p>Objasnite kako oceniti operaciju ili aktivnost pomoću osnovne kompetencije rodne perspektive tako što ćete postaviti pitanje: da li moja operacija utiče na muškarce, žene, dečake i devojčice na isti način u zavisnosti od njihove rodne pripadnosti? Ako je odgovor da, da li je to moj cilj? Ako je odgovor ne, kako mogu da promenim svoj uticaj?</p> <p>Dajte primere i objasnite kako se vrši evaluacija uticaja.</p> <p>Dajte primere integrisanja rodne perspektive u osnovne dokumente (i kako u tome pomaže rodna analiza).</p> <p>Ako je to moguće, navedite primere iz zemlje domaćina i oblasti delovanja.</p>	<p>Interaktivna nastava</p> <ul style="list-style-type: none"> Diskusija <p>Interaktivna nastava</p> <ul style="list-style-type: none"> Diskusija <p>Interaktivna nastava</p> <ul style="list-style-type: none"> Diskusija <p>Prezentacija</p> <p>Prezentacija</p> <p>Interaktivna nastava</p> <ul style="list-style-type: none"> Preporučuje se dodavanje praktične vežbe zasnovane na scenariju

<p>Učenici će moći da objasne pomoć bezbednosnih snaga.</p> <p>Učenici i učenice će moći da demonstriraju integrisanje rodne perspektive u pomoć bezbednosnih snaga.</p> <p>Učenici i učenice će moći da prikažu primenu jednakih mogućnosti u okviru pomoći bezbednosnih snaga.</p> <p>Učenici i učenice će moći da u praksi primene interne i eksterne metode pomoći bezbednosnih snaga.</p>	<p>Postavljajte pitanja i posmatrajte.</p>	<p>Objasnite šta podrazumeva pomoć bezbednosnih snaga i kako primeniti rodnu perspektivu.</p> <p>Objasnite interne i eksterne aspekte pomoći bezbednosnih snaga.</p> <p>Ako je to moguće, navedite primere iz zemlje domaćina i oblasti delovanja. Preporučuje se dodavanje praktične vežbe povezane sa zemljom domaćinom i operacijom ili misijom.</p>	<p>Prezentacija</p> <p>Interaktivna nastava</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prezentacija i praktična vežba
<p>Učenici i učenice će moći da objasne važnost uspostavljanja veze i koordinacije sa eksternim akterima, uključujući međunarodne organizacije, vladine organizacije i nevladine organizacije.</p> <p>Učenici će moći da demonstriraju konsultacije sa eksternim akterima (uključujući međunarodne organizacije, vladine organizacije i nevladine organizacije).</p>	<p>Postavljajte pitanja</p>	<p>Objasnite razliku između eksternih aktera i važnosti uspostavljanja veze i koordinacije.</p> <p>Dajte odeljenju zadatak da identifikuje postojeće koordinacione sastanke o temama koje se tiču rodne perspektive u vašoj oblasti operacija, uključujući sastanke sa međunarodnim organizacijama, vladinim organizacijama i nevladinim organizacijama.</p> <p>Navedite primere iz zemlje domaćina i oblasti delovanja.</p>	<p>Prezentacija</p> <p>Interaktivna nastava</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praktične vežbe

Vremenski plan lekcije

Vreme	Tema	Strategija i metod	Povezani ishodi	Povezano ocenjivanje	Vodič kroz sadržaj	Resursi u vezi sa sadržajem	Nastavno osoblje
5 minuta	Uvod, motivacija, obrazovni ishodi	Prezentacija (direktna nastava)	Učenici i učenice razumeju cilj lekcije.	/	Obrazovni ishod i agenda.	PowerPoint Videti slajdove 1-4	Nastavnik/ nastavnica
20 minuta	Unapređenje operativne delotvornosti	Diskusija (indirektna nastava, tj. nastava koju vode učenici i učenice a ne nastavno osoblje) Vežbanje (indirektna nastava)	Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da objasne rodnu perspektivu i zašto ona predstavlja temu koja prožima sve druge teme. Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da objasne da je rodna perspektiva tema koja se provlači kroz sve vojne zadatke. Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da integrišu rodnu perspektivu u funkcionalno zaduženje ogranka ili jedinice.	Podsetite se definicije rodne perspektive; pitajte učenike i učenice da vam kažu definiciju. Navedite primere toga kako rodna perspektiva unapređuje operativnu delotvornost.	Rodna perspektiva predstavlja mogućnost da se unapredi i proširi naše razumevanje operativnog okruženja, konkretno društva i njegovih društvenih i (u pojedinim slučajevima) patrijarhalnih struktura i odnosa. To unapređeno razumevanje je veoma korisno u skoro svakom zadatku koji obavljaju vojne snage. Rod je tema koja prožima sve druge teme, a rodna perspektiva doprinosi unapređenju operativne delotvornosti.	PowerPoint Videti slajdove 5-10	Nastavnik/ nastavnica
15 minuta	Rodna perspektiva kao osnovna kompetencija	Diskusija i praktično vežbanje (indirektna nastava) Prezentacija (direktna nastava)	Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da navedu primere osnovnih kompetencija u vojsci. Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da objasne kako rodna perspektiva predstavlja osnovnu kompetenciju. Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da daju pregled toga kako će rodna perspektiva kao osnovna kompetencija unaprediti operativnu delotvornost.	Pitajte grupu koje su osnovne kompetencije potrebne vojnom osoblju u operaciji ili misiji. Pitajte kako rodna perspektiva, kao osnovna kompetencija, može unaprediti operativnu delotvornost. Objasnite kako oceniti operaciju ili aktivnost pomoću osnovne kompetencije rodne perspektive tako što ćete postaviti pitanje: da li moja operacija utiče na muškarce, žene, dečake i devojčice na isti način u zavisnosti od njihove rodne pripadnosti? Ako je odgovor da, da li je to moj cilj? Ako je odgovor ne, kako mogu da promenim svoj uticaj?	Posedovanje kompetencije rodne perspektive je od ključnog značaja za većinu vojnih operacija. Pomoću modela analize faktor-dedukcija-zaključak pokazuje se na koje načine rodna perspektiva može unaprediti operativni efekat i pomoći u rešavanju izazova sa kojima je suočena operacija ili misija. Rodna analiza bi trebalo da pruži podršku za integrisanje rodne perspektive u osnovne dokumente.	PowerPoint Videti slajdove 11–20	Nastavnik/ nastavnica

10 minuta	Rodno uravnotežene snage	Diskusija (indirektna nastava)	Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da objasne kako će rodno uravnotežene snage unaprediti operativnu delotvornost.	Pitajte grupu šta je rodna ravnoteža i da li je rodna ravnoteža potrebna u našim snagama kako bi se izvršio zadatak / ispunio mandat. Navedite praktične primere.	Rodna ravnoteža se odnosi na jednaku zastupljenost žena i muškaraca na svim nivoima zaposlenja. Postizanje ravnoteže u obrascima zapošljavanja i kreiranje radnog okruženja koje pogoduje raznovrsnoj radnoj snazi unapređuje delotvornost politika i programa i unapređuje kapacitet NATO da bolje služi celokupnom stanovništvu. Rodna ravnoteža <i>ne</i> znači da odnos u oružanim snagama mora biti 50:50. Rodnu ravnotežu ne bi trebalo mešati sa rodnom perspektivom. I muškarci i žene mogu koristiti rodnu perspektivu. Posedovanje rodne perspektive stoga ne zavisi od toga da li oružane snage uključuju žene.	PowerPoint Videti slajdove 21–25	Nastavnik/ nastavnica
35 minuta	Pomoć bezbednosnih snaga	Prezentacija (direktna nastava)	Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da objasne pomoć bezbednosnih snaga. Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da demonstriraju integrisanje rodne perspektive u pomoć bezbednosnih snaga. Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da demonstriraju primenu jednakih mogućnosti u okviru pomoći bezbednosnih snaga. Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da u praksi primene interne i eksterne metode pomoći bezbednosnih snaga.	Objasnite šta podrazumeva pomoć bezbednosnih snaga i kako primeniti rodnu perspektivu. Objasnite interne i eksterne aspekte pomoći bezbednosnih snaga. Ako je to moguće, navedite primere iz zemlje domaćina i oblasti delovanja. Preporučuje se dodavanje praktične vežbe povezane sa zemljom domaćinom i operacijom ili misijom.	Sama srž pomoći bezbednosnih snaga jeste osiguranje bezbednosti stanovništva. Međutim rizici po sigurnost i pretnje mogu biti različiti za različite ljude, a naročito za različite rodove. I tokom i nakon sukoba, muškarci i žene mogu imati veoma različite definicije bezbednosti. Osećaj lokalnog vlasništva je ključan za uspešno pružanje pomoći od strane bezbednosnih snaga. I interni i eksterni aspekti pomoći bezbednosnih snaga se moraju uzeti u obzir i biti integrisani za zemlju domaćina. Kršenje pravila ponašanja će dovesti u rizik uspeh pomoći bezbednosnih snaga i dovesti do toga da operacija izgubi kredibilitet.	PowerPoint Videti slajdove 26–34	Nastavnik/ nastavnica

30 minuta	Veza i koordinacija sa eksternim akterima	(Indirektna nastava, tj. nastava koju vode učenici i učenice a ne nastavno osoblje), Prezentacija (direktna nastava) Grupna razmena ideja i/ili metoda razmisli i razmeni mišljenja u paru	Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da objasne važnost uspostavljanja veze i koordinacije sa eksternim akterima Učenici i učenice bi trebalo da budu u mogućnosti da demonstriraju konsultacije sa eksternim akterima (uključujući međunarodne organizacije, vladine organizacije i nevladine organizacije).	Objasnite razliku između eksternih aktera i važnosti uspostavljanja veze i koordinacije. Uključujući međunarodne organizacije, vladine organizacije i nevladine organizacije). Zadajte grupi zadatak da identifikuje postojeće koordinacione sastanke o temama koje se tiču rodne perspektive u vašoj oblasti operacija, uključujući sastanke sa međunarodnim organizacijama, vladinim organizacijama i nevladinim organizacijama. Navedite primere iz zemlje domaćina i oblasti delovanja.	Lokalne organizacije mogu pružiti lokalno razumevanje situacije. Takođe mogu biti korisne kada je potrebno razumeti rodne odnose i strukture u oblasti delovanja. Razmena informacija će unaprediti razumevanje kod svih.	PowerPoint Videti slajdove 35–41	Nastavnik/ nastavnica
5 minuta	Rezime, zaključak i pitanja	Diskusija (interaktivna nastava)	Motivisite učenike i učenice da integrišu rodnu perspektivu u svoj rad kada budu raspoređeni. Učenici bi trebalo da budu u mogućnosti da prenesu operativni uticaj rodne perspektive.	Postarajte se da su učenici i učenice ostvarili potrebni obrazovni ishod – da su motivisani da integrišu rodnu perspektivu u svoj rad kada budu raspoređeni.	Rezime obrazovnih ishoda i prilika da učenici i učenice postave pitanja.	PowerPoint	Nastavnik/ nastavnica

Druge potrebne informacije:

Preduslovi za nastavno osoblje

Potrebno je dovoljno poznavanje i razumevanje engleskog jezika (međunarodne politike su uglavnom napisane na engleskom), jer nastavno osoblje mora biti u stanju da razume nacionalni okvir o rodnoj perspektivi / okvir nacionalnih oružanih snaga o rodnoj perspektivi. Nastavno osoblje bi trebalo da ima dovoljno znanje o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama, a po mogućstvu bi trebalo da završi kurs „Trening za trenere o rodnoj perspektivi“ koji je akreditovan od strane NATO. Nastavno osoblje treba da uradi istraživanje kako bi moglo da navede primere iz zemlje domaćina i oblasti delovanja.

Potrebna oprema

Računar, projektor, platno i kontrolna lista

Stvari koje treba razmotriti

Uvek objašnjavajte skraćenice i ostvarite što veću interakciju sa učenicima i učenicama.

Obavezna priprema

Nastavno osoblje mora proći kroz plan lekcije, PowerPoint prezentaciju i resurse za sadržaj.

Dodatak uz ovaj plan lekcije

Preduputna obuka br. 3: Prenošenje operativnog uticaja rodne perspektive u praksu

Preduputna obuka br. 1: NATO okvir o rodnoj perspektivi

NDU 169 Unapređenje operativne delotvornosti kroz integrisanje rodne perspektive

Drugi korisni resursi:

UN DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the Work of the Military in Peacekeeping Operations [„Smernice DPKO/DFS: integrisanje rodne perspektive u rad vojske u mirovnim operacijama“], United Nations, 2010.

Napomene

1. Autorke i autor duguju zahvalnost Nataliji Albu i Kseniji Đurić-Atanasievski koje su dostavile pisane komentare o ovom poglavlju. Takođe se zahvaljuju na doprinosu koji su dali Stéphane Bellamy, Rachel Grimes, Fernando Izquierdo Sans i Clare Hutchinson.
2. Ralph W. Tyler, *Basic Principles of Curriculum and Instruction [Osnovni principi kurikuluma i nastave]* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1949).
3. Grant Wiggins and Jay McTighe, *Understanding by Design [Planirano razumevanje]* (Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 1998). Videti resurse na <http://edglossary.org/backward-design/>.
4. Prilagođeno iz K. Blanchard and S. Johnson, *The One Minute Manager [Menadžer za jedan minut]* (New York: HarperCollins, 1981).
5. Ceo scenario „Atlantika“ je dostupan na adresi: www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/mtpc/atlantica-scenario-introduction.pdf. Povezani priručnik za učenike je dostupan na adresi: www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/mtpc/atlantica-handbook-student-version.pdf.
6. Dostupno na www.gssrtraining.ch.
7. NATO, “ADL 169: Improving operational effectiveness by integrating gender perspective” [„NDU 169: Unapređenje operativne delotvornosti kroz integrisanje rodne perspektive“], smernice za nastavno osoblje, <http://jadr.act.nato.int>.
8. Primer sa DCAF-ovog veb sajta za obuku o rodnoj perspektivi i reformi sektora bezbednosti, www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/ssrgender/line%20exercise.pdf.
9. PfPC SSR and Education Development Working Groups, “Designing sample gender lessons – Second PfPC workshop on teaching gender to the military” [„Izrada primera lekcija o rodnoj perspektivi – druga radionica KPzM o edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci“], After Action Report, Annex IV, 2012, https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf.
10. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 [Dvojna strateška komandna direktiva 40-1], Rev. 1 (2012), www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf.
11. UN Security Council, “Resolution 1325 on women, peace and security” [„Rezolucija 1325 o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. No. S/RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000.
12. Benjamin Bloom, *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, Handbook 1: Cognitive Domain [Taksonomija obrazovnih ciljeva: klasifikacija obrazovnih ciljeva, 1. priručnik: kognitivni domen]* (Boston, MA: Allyn & Bacon, 1956).
13. Lorin Anderson and David Krathwohl, *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives [Taksonomija za učenje, nastavu i ocenjivanje: revizija Bloomove taksonomije obrazovnih ciljeva]*, 2001, <http://edglossary.org/blooms-taxonomy/>.

Ocenjivanje i evaluacija kao alati za unapređenje

Beth Lape (Sjedinjene Države)¹

SADRŽAJ

- | | |
|---|---|
| 1. Uvod | 6. Evaluacija stepena rodne osvešćenosti u vojnom kurikulumu |
| 2. Teorija u osnovi evaluacije | 7. Anotirana bibliografija |
| 3. Evaluacija u ADDIE modelu | Prilog: Scenariji vojnih vežbi koji testiraju primenu rodne perspektive |
| 4. Formativno i sumativno ocenjivanje | |
| 5. Korišćenje Kirkpatrickovog modela za integrisanje rodne ravnopravnosti u vojni kurikulum | |

1. Uvod

Evaluacija je sistematsko utvrđivanje zasluga, vrednosti i značaja procesa učenja ili obuke korišćenjem kriterijuma u odnosu na niz standarda. Faza evaluacije traje tokom celog procesa izrade kurikuluma. Primarna svrha evaluacije je da se osigura da će navedeni obrazovni ishodi zaista zadovoljiti postojeću potrebu, u ovom slučaju da se ostvare obrazovna postignuća. U ovom poglavlju se razgovara o evaluaciji kurikuluma vezanog za rodnu perspektivu.²

Evaluacija se vrši tokom svih faza procesa instrukcijskog dizajna, a može se koristiti model kada se evaluacija uključuje u revidiranje programa. Tokom analize zahteva često se postavljaju različita pitanja. Da li postoji problem sa učinkom povezan sa obrazovnim ishodom? Kako će promena u kurikulumu pozitivno uticati na potrebu ili cilj? Šta učenici i učenice moraju biti u stanju da urade da ostvare potrebnu promenu u učinku?

U evaluaciji se može otići i korak dalje tako što će se osigurati da učenici i učenice zaista mogu ostvariti standarde postignuća kada završe proces učenja i vrate se na svoja radna mesta; i osigurati da obrazovne potrebe ili zahtevi zaista budu ispunjeni putem merenja postignuća i delotvornosti u pogledu boljeg razumevanja i primene rodno osetljivije prakse u osmišljavanju i sprovođenju vojnih operacija.

U procesu izrade programa obrazovanja i obuke koji uključuje rodnu perspektivu, važno je razmotriti kako će se učenici i učenice ocenjivati i evaluirati tokom trajanja programa i da li su na kraju ostvareni ishodi programa. To nije lako jer može biti potrebno utvrditi da li je došlo do promene u afektivnom domenu (stavovi, ponašanja), kao i promene u kognitivnom domenu (znanje).

Kroz ovo poglavlje se istražuje teorija u osnovi evaluacije, kao i kako se ona odnosi na ocenjivanje učenika u vezi sa lekcijama o rodnoj perspektivi. Dati su opisi različitih modela i mehanizama korišćenih u izradi programa za evaluaciju.

2. Teorija u osnovi evaluacije

Evaluacija se često smatra najvažnijom povratnom informacijom o programu, ali u idealnom slučaju, evaluacija je deo ciklusa sa kontinuiranim nadzorom nad procesom. Rezultati iz evaluacije se zatim koriste za izradu sledeće verzije programa. U obrazovanju, evaluacija se može koristiti da se ostvareni rezultati povežu sa obrazovnim ishodima, pored toga što predstavlja jedan od oblika kontrole kvaliteta programa.

Okvir 8.1 Ocenjivanje i evaluacija³

Osobe koje se profesionalno bave obrazovanjem prave razliku između pojmova „ocenjivanje“ i „evaluacija“.

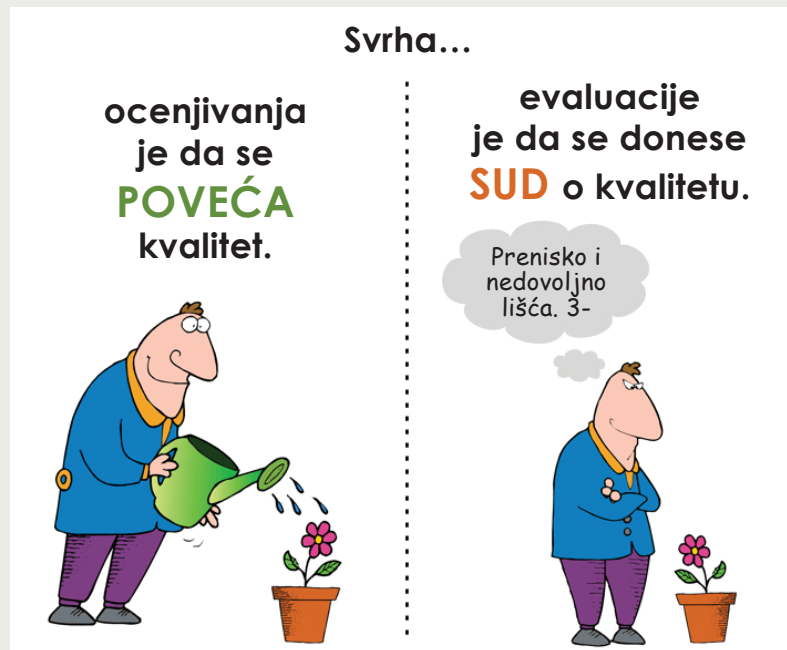
Ocenjivanje je proces dokumentovanja znanja, veština, stavova i verovanja, uglavnom prema merljivim parametrima. Cilj ocenjivanja je unapređenje, a ne samo procena. U kontekstu obrazovanja, ocenjivanje je proces opisivanja, prikupljanja, beleženja, bodovanja i tumačenja informacija o učenju.

Evaluacija je proces donošenja sudova na osnovu kriterijuma i činjenica.

To se postiže uspostavljanjem veza između učenja i organizacionih aktivnosti, uz razmatranje ekonomičnosti. Važno je utvrditi odnos između učenja, obuke i prenošenja znanja i veština na radno mesto. Takođe je važno imati na umu da postoji rizik od manipulacije podacima u evaluaciji iz razloga internih politika.⁴ Za svrhe ovog priručnika, kako bi se osiguralo da se cilj zaista ostvari, od suštinskog je značaja da nastavno osoblje razmotri mere učinka (MU – da li radim prave stvari?) i mere delotvornosti (MD – da li radim stvari na pravi način?) kako bi se pomoglo učenicima i učenicama da ostvare nove standarde postignuća kada završe obrazovni program i vrate se na svoja radna mesta.

MU i MD su pojmovi koji su nedavno pomenuti u diskursu o rodnom programu u globalu kako bi se utvrdilo da li on ispunjava potrebni zadatak. MU se mogu lako evaluirati kada osoba pregleda kvantitativne podatke koji su zabeleženi. Taj skup može sadržati, na primer, podatke o tome koliko je žena u jedinici, koliko kontakata su savetnik/savetnica za rodnu perspektivu imali u gradu i da li su dodata dodatna kupatila kako bi se zadovoljile potrebe celokupnog osoblja u jedinici. Ali teže je evaluirati MD i biće potrebno više vremena da se utvrdi da li ono što se radi ima bilo kakvog uticaja na operacije.

Ocenjivanje učenika i učenica je deo procesa evaluacije, jer pomaže da se izmeri uticaj onoga šta nastavno osoblje predaje i onoga što učenici i učenice uče. Utvrđivanjem vrednosti i delotvornosti različitih delova kurikuluma, alati za ocenjivanje pružaju korisne podatke za evaluaciju.

Okvir 8.2 Svrha ocenjivanja i evaluacije⁵

Pregledom literature je utvrđeno da se nedovoljno sprovodi evaluacija obrazovnih programa, a ono što se radi je neujednačenog kvaliteta.⁶ Međutim, u današnjoj ekonomiji i njenom fokusu na vrednost za dati novac, organizacije žele da izbace programe koji ne funkcionišu, tako da se pređašnji stav prema evaluaciji menja ka vođenju računa o tome da obuke i edukacija podržavaju potrebe jedinica. Evaluacijom se pruža mehanizam pomoću kojeg donosioci odluka mogu oceniti da li se ispunjavaju standardi kvaliteta,⁷ i osigurava se da će obuke i obrazovanje kontinuirano stvarati kvalifikovane kadrove. Može se sprovesti naknadna evaluacija kako bi se dobio izveštaj o tome koliko dobro su obuka i obrazovanje pripremili učenike i učenice za obavljanje poslova nakon što su određeno vreme proveli na poslu. Evaluacija je tekući proces ocenjivanja postignuća učenika i učenica, identifikovanja stvari koje brinu nastavnike i nastavnice i otpočinjanja korektivnih aktivnosti za ceo program. Izvori podataka za evaluaciju obuhvataju ankete, intervjue, testove, rezultate iz evaluacije kursa, podatke o uslugama ili proizvodima i opservacije.

3. Evaluacija u ADDIE modelu

Kao što je pomenuto u poglavlju 4, proces izrade kurikuluma se često zasniva na modelu ADDIE (analiza, osmišljavanje, izrada, sprovođenje i evaluacija). Iako se svaka faza ADDIE procesa nadovezuje na rezultate prethodnih faza, one se ne moraju sprovesti po datom rasporedu. Svaka promena u jednoj fazi zahteva pregled i moguća prilagođavanja u prethodnim fazama. Imajte u vidu da iako je evaluacija deo ciklusa revidiranja, ona je takođe sveobuhvatni faktor koji prožima sve faze. Osobe koje rade na razvoju nastave se mogu kretati napred-nazad kroz sve faze. Kontinuirana evaluacija proizvoda iz svake faze, zajedno sa njihovim odobravanjem, pomaže da se eliminišu ili smanje uzaludno utrošeni napori.⁸

Osoba koja izrađuje program bi u *analizi* trebalo da se fokusira na ciljnu publiku. Trebalo bi koristiti dijagnostički alat, poput pismenog ili usmenog ulaznog testa, kako bi se utvrdilo da li nivo veština u kurikulumu odgovara nivou veština i inteligencije učenika i učenica, kako bi se izbeglo dupliranje onoga što već znaju i kako bi se učenje fokusiralo na teme i lekcije koje tek treba istražiti. U ovoj fazi nastavno osoblje pravi razliku između onoga što učenici i učenice već znaju i onoga što treba da znaju nakon završetka kursa. Nekoliko ključnih komponenata se

može koristiti kako bi se osiguralo da je analiza temeljna. U „programu mešovitog učenja“ koji integriše kurseve na internetu i kurseve u ustanovama, može se uspostaviti bolje zajedničko znanje učenika i učenica pre nego što program počne.

Ostale stvari koje treba uzeti u obzir u fazi analize su demografija ciljne publike, kako bi se uključila prethodna iskustva; obrazovni ciljevi u pogledu znanja, veština i atributa; pregled postojećih ranije korišćenih obrazovnih strategija i rezultata iz ocenjivanja; dostupna tehnologija i vreme za kurseve na internetu i tradicionalne kurseve u ustanovi; i sveobuhvatni potrebni resursi (tehnički resursi i podrška), ljudski resursi, tehničke veštine, finansije, itd.

Dok se nastava *osmišljava* trebalo bi razmotriti neka pitanja. Šta učenici i učenice moraju da nauče kako bi mogli da ispune potrebni cilj? Dok se kurikulum *izrađuje*, osobe koje rade na osmišljavanju bi trebalo da pitaju koje bi aktivnosti na najbolji način dovele do predviđenih ishoda. Tokom *sprovođenja* kurikuluma, osobe koje rade na izradi kurikuluma bi trebalo da pitaju da li su stečene veštine i znanje za obavljanje potrebnih zadataka.

Faza *evaluacije* modela ADDIE je detaljnije obrađena u narednim odeljcima poglavlja. Svaka faza procesa ADDIE uključuje evaluaciju i ona predstavlja osnovnu komponentu tog modela. Tokom cele faze evaluacije, osobe koje rade na osmišljavanju kurikuluma će pratiti obrazovni program kako bi utvrdile da li je problem rešen i da li su ostvareni željeni ishodi.

4. Formativno i sumativno ocenjivanje

Ocenjivanje učenika i učenica je obično podeljeno u dve široke kategorije: *formativno* i *sumativno* ocenjivanje. *Formativno ocenjivanje* (ponekad se naziva i interno ocenjivanje) se sastoji od niza formalnih i neformalnih procedura ocenjivanja koje se koriste *tokom* obrazovnog procesa kako bi se modifikovala nastava i obrazovne aktivnosti sa ciljem utvrđivanja nivoa kognitivnog postignuća učenika i učenica. Koristi se za ocenjivanje statusa programa dok su aktivnosti u toku, tj. dok se *formiraju*. Ova vrsta ocenjivanja omogućava učenicima i učenicama i nastavnom osoblju da prate u kojoj meri se ispunjavaju ciljevi i željeni ishodi nastave dok je nastava u toku. Glavni cilj je utvrditi nedostatke u učenju kako bi odmah mogle da se sprovedu intervencije koje će omogućiti učenicima i učenicama da savladaju potrebne veštine i steknu potrebno znanje.⁹ Formativno ocenjivanje ima za cilj da podstakne razvoj i unapređenje u okviru tekuće aktivnosti (ili razvoj i unapređenje osobe, proizvoda, programa).¹⁰

Sumativno ocenjivanje (ponekad se naziva i eksterno ocenjivanje) se fokusira na ishode i utvrđuje postignuća nastave na *kraju* aktivnosti u programu, tj. *sumira* ih.¹¹ Takođe se koristi da se oceni da li rezultati onoga što se pregledava (programa, intervencije, osobe, itd.) ispunjavaju navedene ciljeve.¹² Tradicionalno ocenjivanje na kraju časa je sumativno, ali takođe je korisno uključiti i neke načine formativnog ocenjivanja tokom nastave kako biste proverili da li informacije stižu do učenika i učenica.

Različite metode koje se koriste za prikupljanje sumativnih informacija obuhvataju upitnike, ankete, intervju, opservaciju i testove. Metodologiju za prikupljanje podataka bi trebalo pažljivo osmisliti i sprovesti kako bi se osiguralo da su podaci tačni i validni. Upitnici su najekonomičnija procedura za eksternu evaluaciju i mogu se koristiti da se prikupe veliki uzorci informacija od osoba koje su pohađale kurs. Upitnike bi trebalo testirati pre korišćenja kako bi se osiguralo da oni koji ih popunjavaju razumeju pitanja onako kako su to nameravale osobe koje su ih izradile.

5. Korišćenje Kirkpatrickovog modela za integrisanje rodne ravnopravnosti u vojni kurikulum

Jedan od poznatijih modela metodologije evaluacije koji se koristi za procenjivanje procesa učenja u vojnom obrazovanju i obuci je model evaluacije sa četiri nivoa Donalda Kirkpatricka koji je po prvi put objavljen u njegovoj

disertaciji iz 1954. godine pod nazivom „Evaluacija programa ljudskih odnosa za predradnike i supervizore u industriji“, a zatim u serijalu članaka 1959. godine u *Žurnalu američkog udruženja direktora obuka*.¹³ Međutim, ta četiri nivoa su postala poznata tek kada je 1994. godine objavljena njegova knjiga *Evaluacija programa obuke*. Danas taj model predstavlja kamen temeljac u industriji obuke i učenja.¹⁴

Četiri nivoa evaluacije su reakcija, učenje, ponašanje i rezultati. Ti nivoi su dodatno objašnjeni u narednim pododjeljcima.

1. nivo: Reakcija – Koliko se učenicima i učenicama svideo proces učenja? Ocenjivanje na ovom nivou pomaže da se izvesti o tome kako učenici i učenice reaguju na nastavni program. Česti koraci u 1. nivou uključuju sledeće:¹⁵

- utvrdite šta želite da saznate;
- napravite obrazac koji će kvantifikovati reakcije;
- podstaknite pisane komentare i sugestije;
- postignite trenutnu reakciju svih iz publike;
- tražite iskrene reakcije;
- izradite prihvatljive standarde;
- izmerite reakcije naspram standarda i preduzmite odgovarajuće radnje;
- prenesite reakcije po potrebi.

Ocenjivanje se može sprovesti kako bi se dobile brze povratne informacije o nastavi pomoću različitih metoda:

- ABCD pitanja (učenici i učenice podignu karticu sa slovom koje označava tačan odgovor);
- nastavno osoblje postavlja pitanja otvorenog tipa;
- jednodominutni esej koji na kraju sesije pišu učenici i učenice, a nastavnici ga ocenjuju;
- samoocenjivanje (moguće reakcije na nove rodne koncepte poput „dečaci ne plaču“ ili „ženi je mesto kod kuće“);
- kolegijalno ocenjivanje;
- vođenje dnevnika od strane učenika i učenica.

Primere pitanja koja možete koristiti u evaluaciji prihvatanja predmeta rodne perspektive od strane publike možete naći u Okviru 8.3.

Okvir 8.3 Primeri pitanja za evaluaciju nastave koja uključuje rodnu perspektivu¹⁶

Ocenite na skali od 1 do 5 (1 = loše, 5 = odlično).

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Korisnost teme za moj posao | <input type="checkbox"/> |
| 2. Korisnost sadržaja kursa | <input type="checkbox"/> |
| 3. Korišćene metode prezentacije | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sposobnost nastavnog osoblja da prenese znanje | <input type="checkbox"/> |
| 5. Atmosfera podstiče učešće | <input type="checkbox"/> |
| 6. Moja mišljenja su bila uzeta u obzir | <input type="checkbox"/> |
| 7. Korisnost informativnih listova | <input type="checkbox"/> |
| 8. Relevantnost radnih listova | <input type="checkbox"/> |

Odgovorite na sledeća pitanja sopstvenim rečima.

9. Da li imate predloge u vezi sa nečim što treba dodati kursu?
10. Da li mislite da bi nešto trebalo da bude izbačeno iz kursa?
11. U čemu ste najviše uživali na kursu?

12. Šta vam se najmanje svidelo na kursu?
13. Koji aspekt kursa vam je bio najkorisniji?
14. Koji aspekt kursa vam je bio najmanje koristan?
15. Da li je kurs u pogledu trajanja bio (štiklirajte)
 - a) Predugačak b) Prekratak c) Baš kako treba?
16. Da li imate komentare o administrativnim pitanjima u vezi sa kursom (npr. smeštaj, hrana)?
17. Da li imate neke druge komentare?

2. nivo: Učenje – Šta su naučili (do koje mere su učenici i učenice stekli znanje i veštine)? Koraci u ovim metodama ocenjivanja uključuju sledeće:¹⁷

- uradite evaluaciju znanja, veština i stavova pre i posle programa;
- ostvarite stopu odgovora od 100 procenata;
- koristite rezultate evaluacije da preduzmete odgovarajuće radnje;
- koristite pitanja za dobijanje povratnih informacija poput sledećih:
 - Šta vam je bilo zanimljivo u vezi sa ovim kursom?
 - Šta je potrebno kako biste bili uspešni na ovom kursu?
 - Kako su nastavni pristupi korišćeni na času uticali na vaše učenje?
 - Kako biste ocenili trud koji ste uložili u ovaj kurs u odnosu na druge kurseve koje ste pohađali?

Česti primeri metoda za ocenjivanje na ovom nivou uključuju pisane testove za merenje znanja i stavova i praktični test za merenje veština. Neki od drugih primera su:

- završni ispiti, projekti, eseji;
- povratne informacije na kraju kursa.

Metoda za evaluaciju nastave koja se najčešće koristi na ovom nivou je neki od oblika obrasca za povratne informacije / upitnika / ankete. Delovi upitnika su intuitivni, ali postoje određene stvari sa kojima bi osobe koje evaluiraju kurs trebalo da budu upoznate. Koncepti u pitanjima moraju biti jasno definisani, a pitanja moraju biti postavljena nedvosmisleno, jer vas u suprotnom dobijeni podaci mogu dovesti u ozbiljnu zabludu. Evo nekih jednostavnih pravila koja treba poštovati.¹⁸

- Svako pitanje bi trebalo direktno da se odnosi na vaše ciljeve u evaluaciji.
- Svaka osoba bi trebalo da bude u mogućnosti da odgovori na svako pitanje (osim ako je naznačeno drugačije).
- Svako pitanje treba biti postavljeno tako da ga svi ispitanici i ispitanice tumače na isti način.
- Odgovori na svako pitanje bi trebalo da vam daju informacije koje su vam potrebne, a ne informacije koje bi bilo lepo imati.

Okvir 8.4 se može koristiti prilikom izrade upitnika. Komentari u kurzivu daju savete za izradu dobrog upitnika.

Povratne informacije na 2. nivou su važne za evaluaciju kratkoročnog uticaja edukacije o rodnoj perspektivi na stavove učenika i učenica prema rodnoj perspektivi i svest o temama povezanim sa rodom.

3. nivo: Ponašanje – Do kojih promena u obavljanju posla je doveo proces učenja? Da li učenik ili učenica može da primenjuje novostečene veštine na svom radnom mestu? Kako su učenici i učenice usvojili promenu u stavovima u odnosu na rodnu perspektivu u svom svakodnevnom poslu? Neke od stvari koje treba uzeti u obzir na ovom nivou su sledeće.²⁰

- Koristite kontrolnu grupu ako je to moguće.
- Ostavite dovoljno vremena za promenu u ponašanju (na primer šest meseci, što je dovoljno vremena da se naučeno sprovede u delo kako bi došlo do bilo koje promene).

- Ispitivanje ili razgovor sa jednom ili više od sledećih grupa: učenici i učenice, osobe koje su im nadređene, osobe koje su im podređene i druge osobe koje često posmatraju ponašanje učenika i učenica na radnom mestu.
- Izaberite odgovarajući broj osoba za uzorak (koji bi bio značajan broj za uzorak?).
- Razmotrite troškove evaluacije naspram koristi.

Neki od primera načina za sprovođenje evaluacije na ovom nivou obuhvataju sledeće:

- kontaktiranje svih identifikovanih aktera;
- kreiranje načina ocenjivanja koji dopire do što većeg broja uključenih aktera;
- slanje upitnika ranijim polaznicima i polaznicama.

U ovom trenutku bi trebalo započeti evaluiranje mera efikasnosti u vezi sa bilo kojom promenom u ponašanju u pogledu rodne perspektive.

Okvir 8.4 Razmatranje stavki za opštu evaluaciju kursa – Upitnik¹⁹

Šta treba razmotriti	Primer
Izjave bi trebalo da budu neutralne kako ne bi stvarala pristrasnost kod ispitanika i ispitanica	<p>Navedite do koje mere se slažete sa sledećom izjavom.</p> <p>Kurs je u globalu bio dobro prezentovan. 1 2 3 4 5</p> <p>1 = Uopšte se ne slažem; 2 = Ne slažem se; 3 = Niti se slažem niti ne slažem; 4 = Slažem se; 5 = Potpuno se slažem.</p> <p><i>Navedena izjava je pristrasna jer je napisana u pozitivnom obliku. Alternativni oblik u nastavku je neutralan.</i></p> <p>Navedite vaš odgovor na sledeću izjavu. Kurs je bio:</p> <p>Veoma koristan Zadovoljavajući Nije bio koristan</p>
Kombinovane pozitivne/negativne izjave	<p>Kada nije moguće napisati neutralne izjave, mora se napraviti ravnoteža između pozitivnih i negativnih izjava.</p> <p>Navedite do koje mere se slažete sa sledećom izjavom.</p> <p><i>Pozitivna</i> – Kurs je sadržao nove informacije. 1 2 3 4 5</p> <p><i>Negativna</i> – Aktivnosti nisu bile dobro raspoređene. 1 2 3 4 5</p> <p>1 = Uopšte se ne slažem; 2 = Ne slažem se; 3 = Niti se slažem niti ne slažem; 4 = Slažem se; 5 = Potpuno se slažem.</p> <p><i>Korišćenjem podjednagog broja pozitivnih i negativnih izjava stvara se ravnoteža u formularu i eliminiše se pristrasnost.</i></p>

U izjavama bi od ispitanika i ispitanica trebalo tražiti da evaluiraju samo jednu stvar.

Kurs je sadržao informacije, ideje, metode i tehnike koje su bile nove za mene. 1 2 3 4 5

1 = Uopšte se ne slažem; 2 = Ne slažem se; 3 = Niti se slažem niti ne slažem; 4 = Slažem se; 5 = Potpuno se slažem.

Kako bi učenici i učenice odgovorili ako su već znali osnovne informacije ali su tehnike bile nove? Sve stavke moraju biti zasebne.

Navedite u kojoj meri se slažete. Kurs je sadržao sledeće stvari koje su bile nove za mene:

- | | |
|----------------|-----------|
| a. Informacije | 1 2 3 4 5 |
| b. Ideje | 1 2 3 4 5 |
| c. Metode | 1 2 3 4 5 |
| d. Tehnike | 1 2 3 4 5 |

4. nivo: Rezultati – Ovaj nivo je najteže oceniti jer je potrebno kontinuirano praćenje učenica i učenica i merenje rezultata aktivnosti koje oni preduzimaju. U oblasti rodne perspektive, rezultati se mogu meriti kroz promenu u afektivnom domenu osobe u pogledu toga koliko cene i uključuju rodnu perspektivu u procese planiranja. Pored toga, uspeh na ovom nivou se može meriti promenom stavova u nekoj oblasti, ili čak i metrikom poput poboljšanja zdravlja zbog promene programa zdravstvene nege u selu. U suštini, potrebno je da evaluirate opipljive rezultate obrazovnog procesa u pogledu smanjenih troškova, unapređenog kvaliteta, povećanja proizvodnje, efikasnosti, itd. Neke od stvari koje treba razmotriti su sledeće.²¹

- Omogućite dovoljno vremena za postizanje rezultata.
- Ponovite merenje u odgovarajućim intervalima.
- Razmotrite troškove evaluacije naspram koristi.
- Budite zadovoljni dostupnim dokazima ako nije moguće prikupiti apsolutne dokaze.

Kirkpatrickov koncept je veoma važan, jer predstavlja odličan alat za planiranje, evaluaciju i rešavanje problema i može se primeniti u edukaciji o rodnoj perspektivi.

6. Evaluacija stepena rodne osvešćenosti u vojnom kurikulumu

Delotvornost učenja o rodnoj perspektivi u redovnom kurikulumu se evaluira pomoću prethodno pomenutih standardnih metoda ocenjivanja. Teže je izmeriti koliko su učenici i učenice revidirali svoje ponašanje. Da bi se postigli rezultati, precizno ocenjivanje bi trebalo sprovoditi tokom određenog vremenskog perioda, po mogućstvu od nekoliko meseci. Precizna ocena je ocena koja sagledava integraciju na osnovu kriterijuma utvrđenih u evaluaciji pojedinaca i organizacija. Pregled takvih vrsta materijala je primer informacija koje bi trebalo koristiti prilikom sprovođenja pregleda na Kirkpatrickovom 3. nivou u vezi sa time kako je transfer znanja iz materijala promenio afektivni domen. Odbor za žene u NATO snagama je objavio osnovnu metriku i izradio NATO smernice za integrisanje rodni tema u NATO proces evaluacije (Okvir 8.5).

Okvir 8.5 Preporuke u vezi sa procesom evaluacije od strane država članica / nadležnih organa NATO²²

Princip se može uspešno ostvariti samo ako države članice i nadležni organi NATO primene barem sledeće preporuke.

- Prikupljajte i analizirajte podatke u vezi sa rodnom perspektivom, razvrstane po polu i drugim kategorijama, po potrebi, koji su relevantni za NATO operacije.
- Pratite, pregledavajte i analizirajte delotvornost obuke za podizanje svesti o rodnoj perspektivi i kulturne svesti, na osnovu izvučenih pouka iz ranijih NATO operacija.
- Izveštavajte o identifikovanim prednostima i manama u vezi sa pitanjima koja se odnose na rodnu perspektivu tako što ćete:
 - identifikovati situacije u kojima je postojanje ženskog osoblja obezbedilo posebnu prednost u NATO operacijama;
 - sprovoditi ispitivanje vojnog osoblja o njihovom pogledu na pitanja koja se tiču rodne perspektive tokom NATO operacija;
 - identifikovati sve neželjene uticaje na rodna pitanja koja utiču na civilno stanovništvo i vojno osoblje.
- Izvršite evaluaciju uticaja aktivnosti ne samo na celokupno stanovništvo već i zasebno na žene i muškarce.
- Integrišite teme vezane za rodnu perspektivu u postojeći sistem izveštavanja (npr. identifikovane lekcije, izvučene pouke, najbolje prakse).
- Delite i razmenjujte informacije o najboljim praksama u vezi sa rodnom perspektivom sa drugim međunarodnim organizacijama kao što su Ujedinjene nacije, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju, Evropska unija, Međunarodni komitet Crvenog krsta i nevladine organizacije.
- Postarajte se da su problemi u vezi sa rodnom perspektivom obuhvaćeni u izvučenim poukama podeljeni sa što više aktera kako bi mogle da se sprovedu potrebne promene.

Postoje različite metode za merenje transformacije rodno osvešćenih stavova u rodno odgovorne radnje i ponašanja – neki od primera su:

- Anonimna ispitivanja muškaraca i žena u vezi sa seksualnim uznemiravanjem.
- Izlazne ankete u kojima se prikupljaju mišljenja o organizaciji od ljudi koji napuštaju posao, kako bi se uključila pitanja o obuci za posao i radnom okruženju.
- Formulari za evaluaciju koje popunjavaju učenici i učenice nekoliko meseci nakon programa obuke, u kojima se postavljaju pitanja o relevantnim stavovima, percepcijama i ponašanjima.
- Intervjui sa nadređenim/rukovodećim osobljem kako biste dobili njihovu ocenu o promeni ponašanja učenika i učenica nakon određenog razumnog vremenskog perioda od povratka u organizaciju.²³

Transformativna promena u ponašanju osobe se takođe može oceniti pomoću opservacija tokom vojnih vežbi. Vežbe predstavljene u aneksu ovog poglavlja izrađene su od strane vojnog savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu koje je organizovalo obuku o rodnoj perspektivi u Demokratskoj Republici Kongo. Sve informacije dobijene na različitim nivoima ovih vežbi postaju deo faze „analize“ u modelu ADDIE kako bi se pregledalo šta se dogodilo na terenu i videlo da li je došlo do promene u afektivnom domenu na osnovu dobijenih uputstava. Edukacija i obuka o rodnoj perspektivi bi trebalo da budu transformativne na svim nivoima. Potpuna evaluacija u cilju sagledavanja toga da li je došlo do promena obuhvata korišćenje niza metoda, od anketa u kojima se samo štikliraju polja, preko opservacija, do kolegijalnog pregleda i drugih oblika evaluacije.

Dostupnost alata, resursa i liderske podrške će uticati na lakoću sa kojom će učenici i učenice primenjivati ono što su naučili o rodnoj perspektivi u operacijama. Obučene kontakt osobe za rodnu perspektivu bi trebalo da budu na raspolaganju da pomognu sa pitanjima na terenu, uz zaposleno savetodavno osoblje za rodnu perspektivu. Ali za učenike i učenice je takođe korisno da ostanu u kontaktu sa svojim nastavnim osobljem za rodnu perspektivu, kako bi mogli da im se obrate sa pitanjima u vezi sa rodnom perspektivom na koja naiđu, a koja nisu baš na isti

način obrađena u programu. Ocenjivanje učenika i učenica i evaluacija programa nisu laki, ali su važni koraci kako bi se osiguralo da se koncept primene rodne perspektive razume i da se može koristiti u operacijama.

7. Anotirana bibliografija

Clark, Don, *Instructional System Design: The ADDIE Mode – A Handbook for Learning Designers [Dizajn nastavnog sistema: Model ADDIE – Priručnik za osobe koje osmišljavaju učenje]*, www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html.

Ovaj priručnik na internetu sadrži pregršt informacija o modelu ADDIE i posebno poglavlje o evaluaciji, u kojem se razgovara o formativnoj i sumativnoj evaluaciji, kao i o četiri Kirkpatrickova nivoa. Takođe sadrži linkove ka drugim korisnim elektronskim i tradicionalnim resursima.

Committee on Women in NATO Forces, “Guidance for NATO gender mainstreaming” [„Smernice za integrisanje rodne perspektive u NATO“], 2007, www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf.

Ovaj dokument koji je izradio odbor prethodnik NATO Odbora za rodne perspektive sadrži odeljak o preporukama za integrisanje rodne perspektive u proces evaluacije. Konkretno je namenjen državama članicama i nadležnim organima NATO.

Department of National Defence and Canadian Forces, “Evaluation of instructional programmes” [„Evaluacija nastavnih programa“], in *Manual of Individual Training and Education*, Vol. 11, A-P9-050-000/PT-011 (Ottawa, ON: Department of National Defence, 2003).

Ovaj tom *Priručnika o individualnoj obuci i obrazovanju* pruža smernice za evaluaciju nastavnih programa u Oružanim snagama Kanade. Pruža informacije u vezi sa modelima za evaluaciju, nakon čega su date preporuke za kreiranje i sprovođenje plana evaluacije, kao i tumačenje nalaza iz plana kako bi oni mogli da se unesu u izveštaj o evaluaciji.

Kirkpatrick, Donald L. and James D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels [Evaluacija programa obuke: četiri nivoa]*, 3rd edn (San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2006).

Ova uticajna knjiga daje nastavnom osoblju praktične smernice za evaluaciju. Obuhvata četiri nivoa: reakciju, učenje, ponašanje i rezultate. Korisni resursi su takođe dostupni u odeljku „Our philosophy“ [„Naša filozofija“] na Kirkpatrickovom veb sajtu, www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy/tabid/66/Default.aspx.

Tönisson Kleppe, Toiko, “Gender training for security sector personnel – Good practices and lessons learned” [„Obuka o rodnoj perspektivi za osoblje u sektoru bezbednosti – dobre prakse i izvučene pouke“], in Megan Bastick and Kristin Valasek (eds), *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit.

Ova publikacija je dvanaesti alat u DCAF-ovom *Skupu alata za rodnu perspektivu i reformu sektora bezbednosti*. Pomoću Kirkpatrickovog modela, u njoj su date konkretne smernice za osobe iz prakse koje imaju zadatak evaluacije obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi.

Prilog: Scenariji vojnih vežbi u kojima se testira primena rodne perspektive²⁴

Prilikom obuke vojnika i vojnkinja, jedna od metoda za ocenjivanje i evaluaciju stepena savladavanja lekcija o rodnoj perspektivi jeste sagledavanje toga da li oni mogu primeniti lekciju u praktičnom scenariju. Oficirski kadrovi koji osmišljavaju vežbe mogu stupiti u kontakt sa savetodavnim osobljem za rodnu perspektivu koje im može pomoći u integrisanju rodne perspektive u scenarije. Na vojnim vežbama se oficirski kadrovi obično testiraju kroz rad operativnog štaba, što uključuje izdavanje pisanih naređenja, kao i kroz vežbe na taktičkom nivou koje vojnike i vojnkinje stavljaju pred praktične ispite. Principi Rezolucije Saveta bezbednosti UN 1325²⁵ su dobra osnova za planiranje i izradu vežbi koje za cilj imaju primenu rodne perspektive, iz nekoliko razloga.

- a. Rezolucija SB UN 1325 ima za cilj promovisanje *učešća* žena u vojsci i u autohtonom stanovništvu u oblasti operacije vojske.
- b. Rezolucija SB UN 1325 podstiče vojske u operacijama u inostranstvu i kod kuće da *zaštite* žene, muškarce, devojčice i dečake od seksualnog nasilja povezanog sa sukobima.
- c. Rezolucija SB UN 1325 podstiče vojske u operacijama u inostranstvu i kod kuće da *spreče* seksualno nasilje povezano sa sukobima prema ženama, muškarcima, devojčicama i dečacima.
- d. Rezolucija SB UN 1325 podstiče vojske u operacijama u inostranstvu i kod kuće da pomognu i podrže žene i devojčice u fazi *obnove* posle sukoba. To između ostalog znači da vojnici i vojnkinje treba da znaju kako da *odgovore* na potrebe osoba koje su preživele seksualno nasilje povezano sa sukobima.

Situacije u nastavku dopunjavaju Rezoluciju SB UN 1325 i mogu se integrisati u taktičke vojne vežbe u kojima se zahteva da vojnici i vojnkinje primene rodnu perspektivu.

UČEŠĆE

Interakcija sa ključnim liderskim osobama

Viši podoficirski i oficirski kadrovi raspoređeni u operacijama u inostranstvu često moraju imati interakciju sa civilnim stanovništvom. Iskustva iz NATO misija u Avganistanu i mirovnih operacija UN širom Afrike pokazuju da je manje verovatno da će vojne i mirovne jedinice u kojima dominiraju muškarci razgovarati sa ženama (50 procenata stanovništva), te će stoga čuti samo „jednu stranu priče“. Stoga bi vojsku trebalo „testirati“ – zadati zadatak interakcije sa ključnim liderskim osobama i videti da li će razmotriti sastanke sa ženama civilima. Na taktičkom nivou, vojsku bi trebalo testirati u vezi sa vođenjem sastanka sa grupom koja se sastoji isključivo od žena ili sa ženom iz civilnog stanovništva koja je uticajna u zajednici. *Učešće* vojnkinja se takođe može testirati, jer u pojedinim društvima samo žene mogu pričati drugim ženama, a muškarci ne mogu pričati ženama sa kojima nisu u srodstvu.

Prikupljanje obaveštajnih podataka

S obzirom na to da žene često imaju svoje „obaveštajne mreže“, od suštinskog je značaja da vojne snage razgovaraju i sa ženama i sa muškarcima u oblasti delovanja. U ratovanju u dvadeset prvom veku, žene civili će češće biti na meti ilegalnih naoružanih grupa nego vojska NATO ili UN. Te žene će bolje razumeti kada i gde su ugrožene, te bi trebalo da budu uključene u prikupljanje informacija. Oficirski kadrovi u štabu i vojnici i vojnkinje na taktičkim vežbama se mogu testirati kako bi se videlo da li će to uključiti u planiranje, kao i u patrole i interakciju sa civilnim stanovništvom tokom vežbe.

UČEŠĆE, OBNOVA

Osmišljavanje civilno-vojnog projekta sa brzim efektom

Oficirski kadrovi na operativnom nivou rade sa vojskom na terenu kako bi identifikovali projekte koji mogu da „osvoje srce i dušu“, ili barem da dovedu do tolerancije u civilnoj zajednici u kojoj deluju. Vojne jedinice stalno traže ideje za projekte samo od uticajnih muškaraca. U vežbama i na operativnom i na taktičkom nivou, vojnici i vojnkinje se mogu ocenjivati u pogledu toga da li razmišljaju o uključivanju žena i razgovaraju sa ženama kako bi prikupili ideje za projekte. Oba nivoa se mogu testirati kako bi se videlo da li mogu da se predlože projekti koji bi bili usmereni na žensko stanovništvo.

Pregovori

Od osoblja NATO i UN se može zahtevati pomoć u političkim procesima kroz nadgledanje pregovora. To se često radi u scenariju igranja uloga. Mogu se testirati vežbe i na operativnom i na taktičkom nivou kako bi se videlo da li se traži učešće žena za pregovaračkim stolom i da vojnkinje budu na raspolaganju za pretres, itd., pre nego što započnu razgovori.

ZAŠTITA, PREVENCIJA

Na operativnom nivou, osoblje na vežbi se može testirati kako bi se videlo da li će narediti jedinicama da sprovedu patrole u oblastima za koje im je rečeno da je civilno stanovništvo u njima u najvećem riziku. Kroz ocenjivanje se može utvrditi da li planersko osoblje ne cilja samo oružane grupe, već planira patrole i u oblastima u kojima su civili ugroženi – kao što su putevi koji vode ka pijaci ili blizina mesta na kojima se deli voda i hrana.

Vojnom osoblju koje radi npr. vežbu igranja uloga može prići žena koja traži pomoć. Način na koji odgovore i osobe koje obaveste će ukazati na to da li su razumeli lekcije o rodnoj perspektivi.

U kontrolne punktove za vozila, operacije pretresa kuća i kordone može se uneti rodna dimenzija tako što će se uvesti zadaci i testovi koji će naterati vojnike i vojnkinje da razmišljaju šire od svog zadatka da se porazi neprijatelj. Na primer, vojska zaustavi kamion pun žena i devojčica – da li će pustiti vozilo da prođe ili će biti zabrinuti da su one u lancu trgovine ljudima? Da li će pozvati civilnu policiju ili pustiti vozilo da prođe, da li imaju prevoditeljke koje mogu razgovarati sa ženama, itd.?

Tokom pretresa kuće, vojska pronalazi sobu punu dečaka. Da li vojnici i vojnkinje znaju kako da se ponašaju i koga da pozovu? Da li se ti dečaci obučavaju da budu deca vojnici ili se koriste za samoubilačke bombaške napade? Da li vojnici i vojnkinje znaju šta da rade sa decom?

Napomene

1. Autorka dužuje zahvalnost Nathaly Lévesque i Jani Naujoks koje su dostavile pisane komentare o ovom poglavlju.
2. US Department of the Army, "Army learning policy and systems" [„Politika i sistemi učenja u vojsci“], TRADOC Regulation 350-70, 2011, str. 82–83, www.tradoc.army.mil/tpubs/regs/TR350-70.pdf.
3. ITS Training Services, "What do we mean by testing, assessment, and evaluation?" [„Šta podrazumevamo pod pojmovima ispitivanje, ocenjivanje i evaluacija“], 4. novembar 2014. godine, <http://tutorials.istudy.psu.edu/testing/testing2.html>.
4. P. Bramley and A. C. Newby, cited in Don Clark, "Types of evaluation in instructional design" [„Vrste evaluacije u instrukcijskom dizajnu“], Big and Little Dog's Performance Juxtaposition, 13. jul 1995. godine (poslednji put ažurirano 5. oktobra 2015. godine), www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/types_of_evaluations.html.
5. Slika dobijena uz saglasnost organizacije Pacific Crest, www.pcrest.com.
6. Marguerite Foxon, "Evaluation of training and development programs: A review of the literature" [„Evaluacija programa obuke i razvoja: pregled literature“], *Australian Journal of Educational Technology*, Vol. 5, No. 2 (1989), str. 89–104, www.ascilite.org.au/ajet/ajet5/foxon.html.
7. US Department of the Army, napomena 2 iznad, str. 83.
8. Ibid.
9. Don Clark, "Types of evaluation in instructional design" [„Vrste evaluacije u instrukcijskom dizajnu“], Big and Little Dog's Performance Juxtaposition, 13. jul 1995. godine (poslednji put ažurirano 5. oktobra 2015. godine), www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/types_of_evaluations.html.
10. M. Scriven, citirano u Clark, *ibid.*
11. Ibid.
12. Ibid.
13. Kirkpatrick Partners, "Donald L. Kirkpatrick, PhD: March 15, 1924–May 9, 2014" [„Dr Donald L. Kirkpatrick: 15. mart 1924. - 9. maj 2014.“], 9. maj 2014. godine, www.kirkpatrickpartners.com/AboutUs/DonKirkpatrick/tabid/223/Default.aspx.
14. Kirkpatrick Partners, "The Kirkpatrick model" [„Kirkpatrickov model“], 10. januar 2010. godine, www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy/TheKirkpatrickModel/tabid/302/Default.aspx.
15. ASTD, "Implementing Kirkpatrick's four levels" [„Primena Kirkpatrickova četiri nivoa“], brošura, 5. jun 2007. godine, <http://astd2007.astd.org/pdfs/handouts%20for%20web/handouts%20secured%20for%20web%205-15%20thru%205-16/tu101.pdf>.
16. Toiko Tönisson Kleppe, "Gender training for security sector personnel – Good practices and lessons learned" [„Obuka o rodnoj perspektivi za osoblje u sektoru bezbednosti – dobre prakse i izvučene pouke“], in Megan Bastick and Kristin Valasek (eds), *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008), str. 14.
17. ASTD, napomena 15 iznad.
18. "Course evaluation design" [„Osmišljavanje evaluacijekursa“], SmartEvals.com, 1. oktobar 2002. godine, <http://service.onlinecourseevaluations.com/faq/HowToDesign.aspx>.
19. Chief of Defence Staff, "Evaluation of instructional programmes" [„Evaluacija nastavnih programa“], in *Manual of Individual Training and Education*, Vol. 11, A-P9-050-000/PT-011, str. 14 (Ottawa, ON: Canadian Department of National Defence, 2003).
20. ASTD, napomena 15 iznad.
21. Ibid.
22. Committee on Women in NATO Forces, "Guidance for NATO gender mainstreaming" [„Smernice za integrisanje rodne perspektive u NATO“], www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf.
23. Tönisson Kleppe, napomena 16 iznad.
24. Majorica Rachel Grimes, britanska vojska, bivša terenska savetnica za dečiju zaštitu i rodnu perspektivu Vojske UN, Demokratska Republika Kongo.
25. UN Security Council, "Resolution 1325 (2000) on women, peace and security" [„Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. No. S/ RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000. godine.

Korišćenje prednosti tehnologija za podršku u edukaciji o rodnoj perspektivi

Tanja Geiss (NATO škola, Oberamergau) i Gigi Roman (NATO škola, Oberamergau)¹

SADRŽAJ

- | | |
|--|---|
| 1. Uvod | 4. Instrukcijski dizajn za nastavu putem interneta – izazov komunikacije sa sadržajem |
| 2. Mogućnosti učenja putem interneta koje pomažu u procesu obuke | 5. Primena rodne perspektive u onlajn instrukcijskom dizajnu kurikulumu |
| 3. Odabir prave metode nastave putem interneta za vašu publiku | 6. Rodna perspektiva i onlajn nastava – prilike, izazovi i ograničenja |
| 3.1 Samostalno učenje | 7. Anotirana bibliografija |
| 3.2 Učenje u koje je uključeno nastavno osoblje | |
| 3.3 Mešovito učenje | |

U ovom poglavlju se navodi kako se različiti alati za elektronsko učenje mogu efikasno koristiti kao pomagala u edukaciji o rodnoj perspektivi, naročito za vojsku. Takođe je predstavljeno kako se sadržaj može izraditi na rodno osetljiv način, kao osnova nastave na internetu, usavršavanja nastavnog osoblja i delotvornog korišćenja alata za elektronsko učenje u okviru kurikulumu.

Alati za elektronsko učenje za nastavno osoblje i učenike/učenice pokazuju da je kolaborativno učenje moguće u okviru obuka i obrazovanja na internetu i da može pomoći u prevazilaženju rodne pristrasnosti. Povezivanjem različitih napora, učenici i učenice izvlače najviše iz mešovitog iskustva i bolje se pripremaju za suočavanje sa izazovima u stvarnom svetu. Elektronski sadržaj za pripremu za učenje je alat koji se može koristiti kao podrška u tradicionalnim kursevima. Ova metoda omogućava nastavnom osoblju da pretpostavi određeno postojeće znanje u vezi sa svakom temom kursa i da sa polaznicima kursa obradi detaljnija pitanja, kako bi se prevazišli rodni stereotipi u nastavi.

Današnje elektronsko učenje je evoluiralo u odnosu na njegovu prvobitnu namenu kao alata za pripremu za učenje. Elektronski alati i tehnike učenja dvadeset prvog veka pružaju osobama koje osmišljavaju kurseve i nastavnom osoblju brojne mogućnosti za pomoć u individualnoj obuci i obrazovanju, kao što su npr. priprema za kurs pod vođstvom nastavnika/nastavnice, čitanje elektronskih sadržaja i izgradnja praktičarske zajednice. Kada se te mogućnosti delotvorno iskoriste, nastavno osoblje se može fokusirati na posebne potrebe svoje publike i prilagoditi ne samo kurseve na internetu, već naročito i kurseve u institucijama prema potrebama i željama učenika i učenica.

Snaga globalne saradnje znači da su u svetu u kojem se ubrzano smenjuju pretnje i izazovi na različitim nivoima i sa različitim akterima, obuke i nastava dostupni nezavisno od vremena i mesta na kome se nalazite.

1. Uvod

Poslednjih godina postoji sve veća potreba za edukacijom o rodnoj perspektivi u vojsci za NATO i PzM (Partnerstvo za mir).² Jedan od izazova za NATO je bio da se ponudi blagovremena edukacija i da se osigura da je ona dostupna većini osoblja u NATO/PzM. Kako bi se nadomestio ovaj nedostatak u obrazovanju, koristilo se elektronsko učenje za osnovni kurs o rodnoj perspektivi: kurs je izradila NATO Saveznička komanda za transformaciju (ACT) zajedno sa NATO školom u gradu Oberamergau i radnim grupama KPzM (Konzorcijuma Partnerstva za mir) za reformu sektora bezbednosti i za razvoj obrazovanja, uz podršku radne grupe KPzM za napredno distribuirano učenje. Ovaj kurs ne samo da je dobar primer interdisciplinarnе i međuagencijske saradnje, već je i konkretan primer toga kako NATO može organizovati obrazovanje i obuke o različitim temama za hiljade potencijalnih učenika i učenica uz pomoć novih tehnologija.

Okvir 9.1 Snimak ekrana sistema za upravljanje učenjem KPzM

Partnership for Peace Consortium
Advanced Distributed Learning

Home FAQ Software Test Helpdesk

Welcome to the Partnership for Peace Consortium Learning Management Services!

Please use this page to access PfPC ADL online courses.

For more information on the PfPC and ADL Programmes, [click here](#).

Important! For information on user settings, [click here](#).

This new PfPC e-learning portal has been restructured to support the PfPC Community. Please send your suggestions and requirements to pfpcadl@act.nato.int. In this way we will provide the courses and content you need to support your requirements.

Login to PfPC ADL

Username

Password

Login

[New Account Registration](#)
[Forgot password?](#) [Forgot username?](#)
[User Agreement](#)

PfPC ADL News

Following the decisions made at the PfPC Directors meeting in 2014, the PfPC ADL LMS will now be hosted by NATO at Allied Command Transformation. This service started on Jan 1st 2015 following the closure of the Swiss hosted server in Dec 2014. For edibility and user requirements please refer to [this document](#).

PfPC ADL Working Group

The PfPC ADL Working Group meet twice a year to engage with nations and NATO to promote and support the advancement of technology and use of ADL to support education and training. For further information please [click here](#).

NATO SCHOOL
Oberamergau

The next e-Learning training even will be held at NATO School Feb 22 - Mar 4. This course will cover in detail all aspects of e-Learning and is open to all.

Contact jadladmin@act.nato.int for more details.

U ovom poglavlju je dat pregled različitih metoda i alata za edukaciju o rodnoj perspektivi putem interneta i ispituje se kako se elektronsko učenje može na delotvoran način integrisati u kurikulum. Dati su praktični primeri iz sistema za upravljanje učenjem (SUU) NATO i KPzM. Zaključujemo pregledom najboljih praksi u rodno osetljivom instrukcijskom dizajnu kako bi se pomoglo nastavnom osoblju da usmerava i podržava učenike i učenice pomoću alata na internetu. Ovo poglavlje se fokusira na četiri glavna cilja: dati pregled mogućnosti za učenje na internetu koje bi pomogle u nastavi; navesti različite metode i alate za nastavu na internetu koji bi pomogli u nastavi o rodnoj perspektivi; istaći razmatranja u instrukcijskom dizajnu za nastavu na internetu; i pokazati kako primeniti rodnu perspektivu u instrukcijskom dizajnu kurikuluma nastave na internetu.

2. Mogućnosti učenja putem interneta koje pomažu u procesu obuke

Kada se razmišlja o elektronskom učenju ili učenju na internetu, većina ljudi zamišlja kurseve na internetu koji se pohađaju sopstvenim tempom i koje možete pohađati bilo kada i sa bilo kog mesta. U pojedinim slučajevima, elektronsko učenje se povezuje sa pristupom mešovitog učenja koji promovise NATO škola Oberammergau kako bi se unapredio kvalitet tradicionalne nastave u institucijama. Taj kombinovani model nastave postaje sve zastupljeniji uz sve veću dostupnost na tržištu kako moćnih komercijalnih alata, tako i alata sa otvorenim pristupom koji omogućavaju da se pristup učenju na internetu dodatno prilagodi polaznicima i polaznicama. Na primer, mnoge platforme sada podržavaju časove na internetu, što omogućava učenicima/učenicama i nastavnom osoblju da se povežu i sinhrono i asinhrono, i to je važan dodatak unapređenju nastave i učenja. Različiti SUU na tržištu omogućavaju praćenje uspeha učenika i učenica, a mnogi od njih podržavaju i upravljanje datotekama i diskusije na internetu. Sa druge strane, tehnologije portala su idealne za praktičarske zajednice i pomažu učenicima i učenicama i nastavnom osoblju da razmenjuje datoteke i dele znanje u posebnim grupama na internetu.

Okvir 9.2 Snimak ekrana stranice za prijavu na NATO SUU

NATO e-Learning
Education & Training "Anytime, Anywhere"

Home What is e-Learning? FAQ Software Test Helpdesk

Welcome to the NATO e-Learning Programme Learning Management System!

Please use this page to access NATO/partner online courses.

For more information on the NATO e-Learning Programme, [click here](#).

Important! For information on user settings, [click here](#).

Login to NATO ADL

Username

Password

[New User/Account Registration](#)
[Forgot password? Forget username?](#)
[User Agreement](#)

NATO e-Learning News

NATO has contracted with Bohemia Interactive for the use of 50 VBS3 licenses. Licenses may be loaned by NATO entities, nations and partners for up to 8 weeks to use in: exercise training preparation, training and education events, experimentation with immersive training, interoperability testing with other simulation products, and cross functional training.

VBS3

The latest course to be added to the NATO e-Learning Course Catalogue is Introduction to Strategic Communications.

The aim of the course is to familiarise students with the basics of communication and introduce them to the concept of Strategic Communications.

NATO SCHOOL Oberammergau

The next e-Learning training event will be held at NATO School Oberammergau, Feb 15 - Mar 4. This new course will cover in detail all aspects of e-Learning and is open to all.

Contact jadladmin@act.nato.int for more details.

This website is maintained by the Allied Command Transformation Joint Education, Training and Exercises division

Čak i društvene mreže se mogu koristiti za nastavu, a neki univerziteti koriste Facebook grupe kako bi ostali u kontaktu sa učenicima i učenicama tokom raspusta i kako bi se olakšala diskusija na internetu.³ U vojnom kontekstu, Facebook možda nije poželjna platforma, ali to pokazuje da postoji mnoštvo dostupnih mogućnosti za učenje na internetu – samo ih treba iskoristiti na pravi način, a učenici i učenice moraju biti svesni toga gde sve mogu pronaći sadržaj. Dobar primer je Facebook grupa „Gender in military operations“ [„Rodna perspektiva u vojnim operacijama“] za „ljude koje interesuje, lično ili profesionalno, tema rodne perspektive u vojnim operacijama. Cilj je razmena informacija o aktuelnim događajima i temama koje zavređuju diskusiju u kontekstu

povezanim sa rodnom perspektivom.⁴ Ovo pokazuje da se društvene mreže mogu koristiti na različite načine da se ponude profesionalne informacije van uobičajenih kanala. NATO škola ima portal za polaznike/polaznice NATO škole kako bi mogli da iskoriste kolaborativno učenje pre, tokom i nakon tradicionalnih časova u učionici. Portal omogućava komunikaciju i razmenu informacija između polaznika/polaznica i nastavnog osoblja ne samo tokom časova, već i mesecima nakon što oni napuste NATO školu.

Učenje danas više nije hijerarhijski proces; učenje je linearno i prešlo se na model vršnjačkog/kolegijalnog učenja, odnosno na tzv. „izokrenutu učionicu“.⁵ U slučaju rodne perspektive, to nudi različite mogućnosti za nastavu na internetu koje se mogu prilagoditi potrebama korisnika/korisnica, od zasebnih kurseva na SUU do interaktivnijih praktičarskih zajednica na portalu za učenje. Ukratko, možemo videti evoluciju od učenja koje pokreće nastavno osoblje ka učenju koje pokreće znanje, što će dodatno uticati na načine prenošenja sadržaja učenicima i učenicama.⁶ Kolegijalno učenje je posebno važno u obrazovanju odraslih i stručnom usavršavanju. Razlikuje se od kolaborativnog učenja, u kome učenici i učenice rade zajedno u malim grupama da pronađu rešenje za problem; u kolegijalnom učenju dve osobe u procesu učenja vode jedna drugu kroz problem.⁷ Kada je reč o promeni procesa učenja i korišćenju različitih elektronskih sredstava, ne postoji jedno rešenje koje se jasno preferira. Oba pristupa se koriste, ali društvene mreže i različite grupe treba da budu percipirane kao oblik kolaborativnog učenja.

Okvir 9.3 Studija slučaja – Korišćenje tehnologije za podršku regionalnoj mreži trenerskog osoblja za rodnu perspektivu u Jugoistočnoj Evropi

Regionalna mreža trenerskog osoblja za rodnu perspektivu na Zapadnom Balkanu je uspostavljena 2014. godine kako bi se omogućilo umrežavanje, razmena informacija, razmena znanja i učenje između trenerskog osoblja za rodnu perspektivu u ovom regionu. U radu ove mreže pomaže UNDP SEESAC (Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi Programa Ujedinjenih nacija za razvoj) kroz projekat Rodna ravnopravnost u oružanim snagama na Zapadnom Balkanu. Razmena informacija i znanja je olakšana nizom alata, čime se osigurava razmena najboljih praksi i saradnja između uključenih korisnika i korisnica. Organizuju se sastanci, radionice i studijske posete, a pokrenuta je i platforma za razmenu znanja na bezbednom delu SEESAC-ovog veb sajta (<http://kx.seesac.org>) koja članovima i članicama omogućava diskusiju, razmenu znanja i učenje. Na primer, platforma omogućava razmenu prezentacija i relevantnih dokumenata, a članovima i članicama omogućava interakciju i konsultacije o pitanjima i problemima sa kojima bi se kao trenersko osoblje mogli susresti tokom predavanja, radionica i obuka. Platforma takođe sadrži sav materijal za obuke i aktivnosti usmerene na razvoj kapaciteta u kojima učestvuje trenersko osoblje za rodnu perspektivu.

Pored platforme za razmenu znanja, projekat Rodna ravnopravnost u oružanim snagama je napravio i Facebook stranicu i Twitter nalog (@genderssr) koje održava SEESAC i koji se koriste kao mehanizmi za razmenu znanja. Na njima se objavljuju članci i drugi resursi o aktuelnim novostima i diskusijama u vezi sa zapošljavanjem i zadržavanjem žena u vojsci širom sveta, obukama o rodnoj perspektivi i drugim relevantnim temama od interesa za trenersko osoblje za rodnu perspektivu.

Članovi i članice Regionalne mreže trenerskog osoblja za rodnu perspektivu na Zapadnom Balkanu napravili su zatvorenu Facebook grupu (Genders) koju koriste za razmenu novosti u vezi sa svojim aktivnostima – seminarima i brifinzima o rodnoj ravnopravnosti u vojsci, razmenu fotografija i članaka koje su napisali i drugih relevantnih novosti.



Kao direktor kursa u NATO školi, ja želim da našim učenicama i učenicima pružim pristup najkvalitetnijem obrazovanju i obuci, prilagođenim njihovim pojedinačnim potrebama. Kurs na internetu 'NDU 169 Unapređenje operativne delotvornosti kroz integrisanje rodne perspektive' je deo paketa pre početka učenja koji se preporučuje svim polaznicima i polaznicama kursa za stručno usavršavanje podoficirskih kadrova u NATO školi u gradu Oberamergau. Taj kurs se može završiti sopstvenim tempom i pruža osnovne koncepte i alate koji su potrebni osoblju da primeni rodnu perspektivu u svom radu u NATO i međunarodnom okruženju, sa ciljem unapređenja operativne delotvornosti, jer će onda polaznici i polaznice doći bolje pripremljeni i spremni za diskusiju tokom samom programa u školi.

Zastavnik 1. klase Tibor Bogdan,
direktor kursa/nastavnik, odsek za programe za podoficirske kadrove

3. Odabir prave metode nastave putem interneta za vašu publiku

Odabir pravog alata za učenje putem interneta može predstavljati izazov: on zavisi od vaše ciljane publike, kao i cilja vašeg kursa. Ako želite da vaši učenici i učenice dobiju samo osnovne informacije o temi, možete izabrati jedan metod; ako planirate diskusije na internetu i želite da omogućite učenicima i učenicama da vam postavljaju pitanja i dobijaju povratne informacije, možda će vam više odgovarati neki drugi metod.

Tri opcije o kojima se diskutuje ovde su glavne metode za učenje na internetu koje se koriste u NATO/PzM, ali u nekim slučajevima je najdelotvornija njihova kombinacija, u zavisnosti od pojedinačnog nastavnika/nastavnice i potreba učenika i učenica.

3.1 Samostalno učenje

Samostalni moduli za elektronsko učenje se veoma često koriste kako bi se došlo do što većeg broja učenika i učenica. Prednost ovog oblika asinhronog elektronskog učenja⁸ je u tome što se zaista može dopreti do učenika i učenica u svakom trenutku, kada god oni osećaju potrebu da pristupe sadržaju i imaju vremena za učenje.⁹

Kada su potrebni obrazovanje ili obuka u vezi sa važnom temom poput rodne perspektive, samostalno elektronsko učenje je često najsvrsishodnija i najekonomičnija opcija da se brzo dopre do učenika i učenica koji su geografski i vremenski razdvojeni. Iz iskustva smo naučili da promena kurikuluma često nije laka kao što bi trebalo da bude, a u mnogim slučajevima su samostalni kursevi na internetu najbolji način da učenici i učenice blagovremeno dobiju potrebne informacije. Opcija samostalne obuke postaje još primamljivija kada je kurs obavezan. SUU omogućavaju praćenje uspeha učenika i učenica, a većina takvih sistema ima podršku u vidu različitih opcija za ocenjivanje preko interneta.

Okvir 9.4 Snimak ekrana kursa na internetu o rodnoj perspektivi na NATO sistemu za upravljanje elektronskim učenjem

Gender Perspective
Topic: Gender in Conflict and Post-Conflict Situations

NATO Unclassified Releasable to Internet

Impact of Armed Conflict on Women (continued)

Caregivers and those responsible for obtaining food, water, and basic needs for families suffer extreme hardship when life is disrupted by war. Crops, wells, and markets are destroyed. Roads are blocked. Supplies are stolen or burned by armies. Malnutrition and disease sweep through families and communities. Women are often the sole providers for their families during war. This leads to an increasing number of female heads of households that can be attributed to demographic changes caused by conflicts, which in turn further impoverishes women.

Population Balance Changes Over Time

The actual population balance between women and men can change during war time. The casualty rate is generally higher among men and there may be a significant number of widows, single women, and others without male children. This will influence labour force projections, family structure, and the gender profile of various professions. In some societies, it may also reduce women's position in society, as women without a husband or male children may lose status. In the short-term, there are also implications for women's economic security and the risk of poverty for women unable to provide an income for themselves and their families.

Click on each box to read more.

About Help Glossary Page 20 of 44 Back Next

Međutim, trebalo bi razmotriti neke aspekte samostalnih kurseva, naročito kada je reč o temi poput učenja o rodnim aspektima. U samostalnim kursevima obično nije predviđeno da nastavno osoblje daje povratne informacije učenicima i učenicama: učenici i učenice komuniciraju samo sa SUU i sadržajem kursa. Takođe je potrebno i da učenici i učenice posедуju određeni nivo samodiscipline da završe kurs, jer niko aktivno ne proverava kako učenici i učenice napreduju i da li su završili kurs. Sadržaj mora biti dobro osmišljen i odgovoriti na što više pitanja u vezi sa temom kako bi se izbeglo odustajanje. Kurs bi trebalo da bude informativan, ali i sveobuhvatan, kako bi se osiguralo da se učenici i učenice ne izgube i ne budu preplavljeni velikom količinom informacija.

Nastava preko interneta takođe omogućava onima koji se osećaju manje lagodno na tradicionalnoj nastavi na času da uče svojim tempom i u okviru svoje zone komfora. Samostalni kursevi su sjajna prilika za osobe koje nemaju vremena da pohađaju tradicionalne kurseve ili koje više vole da uče sopstvenim tempom. Oni su takođe sjajna opcija za učenike i učenice kao dodatni kursevi van kurikuluma i nude resurse znanja za one koji žele dodatno da uče.

Kursevi na internetu koje su izradili ACT, NATO škola i radne grupe KPzM mogu se smatrati dobrim primerima edukacije o temi poput rodne perspektive za samostalno učenje bez gubitka na značaju te teme. Kratak kurs omogućava učenicima i učenicama da se angažuju i pruža relevantne informacije o politikama i doktrinama kako bi se izgradilo osnovno znanje o datoj temi.

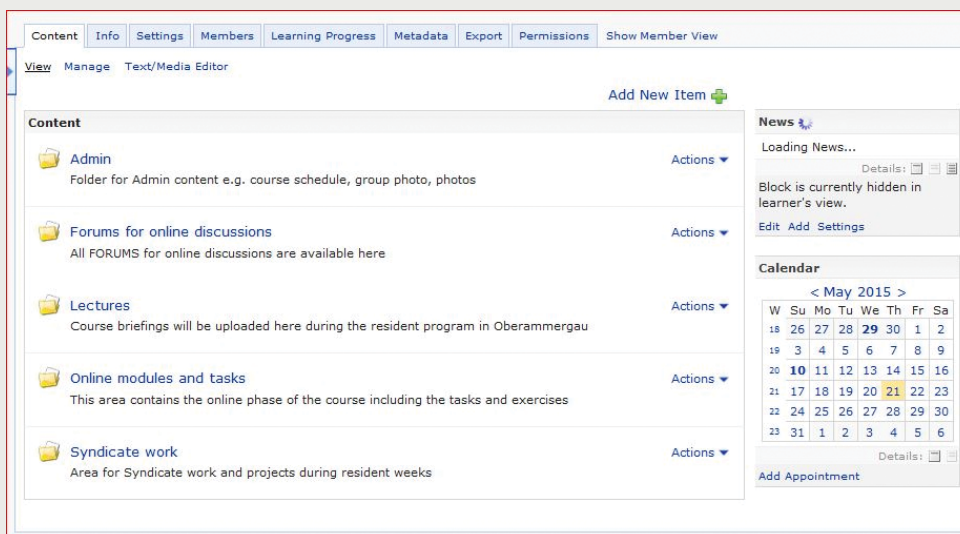
3.2 Učenje u koje je uključeno nastavno osoblje



Nastavnici i nastavnice, profesori i profesorke, kao i stručnjaci i stručnjakinje za određenu temu uvek će imati svoju ulogu, da nas podučavaju i zabave u učionici.¹⁰

John Bersin

Okvir 9.5 Snimak ekrana učionice na internetu napravljene u jednom sistemu za upravljanje učenjem



Kada je nastavno osoblje uključeno, učenici i učenice imaju mogućnost interakcije ne samo sa sadržajem, već mogu i postavljati pitanja nastavnom osoblju. Često nastavno osoblje zakaže sesije na internetu na kojima učenici i učenice mogu direktno da im postavljaju pitanja i na kojima mogu i oni sami da učestvuju u diskusijama. Još jedna često korišćena strategija je da nastavno osoblje podstiče ili zahteva od učenika i učenica da postavljaju pitanja na onlajn forumima, na koje onda nastavno osoblje može kasnije da odgovori.

Ova metoda nastave na internetu omogućava učenicima i učenicama da budu uključeni i podstiče ih da razmišljaju o temi koja se proučava. Nastavno osoblje može voditi diskusiju na internetu i odgovarati na postavljena pitanja. Učenicima i učenicama i nastavnom osoblju se omogućava detaljniji rad na sadržaju, kao i intenzivnije učenje: učenje prelazi iz faze primanja informacija u aktivnu interakciju u vezi teme koja se obrađuje. Ova nastavna metoda se takođe koristi da se podstakne učešće u praktičarskim zajednicama i kolegijalnom učenju. Naravno, samostalni kursevi na internetu ne zabranjuju saradnju i dodatnu diskusiju na određenu temu, ali do toga može ali i ne mora doći. Pristup u kojem je nastavno osoblje uključeno pomaže u uspostavljanju zajednica učenika i učenica i nudi im prostor za razmenu putem interneta. Facilitatorsko osoblje može moderirati zajednice, ali je pokretač svega ideja kolaborativnog učenja: facilitatorsko osoblje posmatra i pomaže u kreiranju novih ideja, a ne doprinosi aktivno diskusijama na internetu. U pojedinim slučajevima, facilitatorsko osoblje samo prati zajednicu i neće uopšte biti aktivno uključeno u diskusije.

Za razliku od metode samostalnog učenja, ova metoda zahteva da se odrede stručnjaci/stručnjakinje za određenu temu koji su spremni da moderiraju i pokreću diskusije. Kao rezultat toga, kurs može biti interaktivniji i ishod učenja može biti intenzivniji jer učenici i učenice stiču dublje znanje o temama. Međutim, ako nastavno osoblje planira da zakaže sesije na internetu, mora voditi računa o tome da će to ograničiti slobodu učenika i učenica jer se zahteva prisustvo na internetu u određeno vreme. Na taj način se takođe može ograničiti broj obuhvaćenih osoba.

Izbor ove metode omogućava usmeravanje učenika/učenice i podstiče razmišljanje van šablona, ali takođe zahteva i angažovanje stručnjaka/stručnjakinja za određenu temu koji su dostupni i spremni za interakciju sa učenicima i učenicama na internetu. Ako se ova metoda koristi pravilno, ona omogućava učenicima i učenicama da prošire svoje znanje, a iskustvo na internetu pretvara iz jednostavnog primanja znanja u interaktivno iskustvo učenja.

3.3 Mešovito učenje¹¹



Mešovito učenje je kombinacija različitih „medija“ (tehnologija, aktivnosti i vrsta događaja) za obuku pomoću kojih se stvara optimalan program obuke za konkretnu publiku. Pojam „mešovito“ znači da se tradicionalna obuka koju vodi nastavno osoblje dopunjuje drugim elektronskim formatima.¹²

John Bersin

Mešovito učenje se pokazalo kao uspešno u NATO i PzM. Kombinacija kurseva na internetu (uglavnom samostalnih) i nastave u učionici se naširoko koristi u raznim ustanovama za obrazovanje i obuku. Kombinovanje ove dve metode omogućava učenicima i učenicama da se bolje pripreme za nastavu u ustanovi, a nastavno osoblje može biti sigurnije da će učenici i učenice doći spremni da se detaljnije pozabave temom.

Odsek za programe za podoficirsko osoblje u NATO školi Oberamergau uspešno je organizovao edukaciju o rodnoj perspektivi za vojsku pomoću modela mešovitog učenja. Njegov liderski kurs sadrži spisak obaveznih samostalnih modula na internetu, uključujući kurs o rodnoj perspektivi na SUU za zajedničko napredno distribuirano učenje,¹³ nakon čega sledi sesija aktivnog učenja u kojoj se učenici i učenice podstiču da diskutuju o studijama slučajeva vezanim za rodnu perspektivu. Kurs na internetu se koristi kao osnova, dok nastava u učionici omogućava nastavnom osoblju i učenicima da se fokusiraju na konkretna pitanja u vezi sa temom.

Izbor odgovarajuće strategije koja će vam pomoći da ispunite nastavne ciljeve zavisi od više faktora. Ciljna publika će uticati na odluku, kao i vreme dostupno za obuku i dostupnost nastavnog osoblja i/ili stručnih kadrova za određenu temu. Okvir 9.6 daje pregled različitih nastavnih metoda o kojima se razgovara u ovom poglavlju.

Okvir 9.6 Nastavne metode

Metoda	Oblik nastave	Uloga učenika/ učenica	Uloga nastavnog/ stručnog osoblja	Vreme
Samostalna nastava putem interneta	Asinhrona (mogu postojati hibridni kursevi)	Učenje sopstvenim tempom	Kurs ne zavisi od nastavnog osoblja Uključenost samo tokom faze izrade i revidiranja i ažuriranja kursa	Dostupno u svakom trenutku, u potpunosti pod kontrolom učenika/učenica

Učenje u koje je uključeno nastavno osoblje	Mogućnost i asinhrona i sinhrona nastave	Sopstvenim tempom i pod vođstvom nastavnika/ nastavnice	Nastavno osoblje mora da odgovara na pitanja učenika i učenica i može zakazati seminare na internetu	U zavisnosti od organizacije, mogu se organizovati onlajn seminari Nastavno osoblje može kontrolisati vremenski okvir
Mešovito učenje	Dostupna je i asinhrona i sinhrona nastava	Zavisi od organizacije kursa, deo na internetu se uglavnom radi sopstvenim tempom uz nastavu u učionici	Učenici i učenice upoznaju nastavno osoblje tokom faze učenja u obrazovnoj ustanovi, a u nekim slučajevima i preko interneta	Faza učenja u ustanovi prati unapred određeni raspored; komponenti na internetu se može pristupiti u svakom trenutku

Pored pomenutih usluga usmerenih na elektronsko učenje za učenike i učenice,¹⁴ kolaborativne tehnologije omogućavaju i olakšanu razmenu između stručnjaka i stručnjakinja, a nastavnom osoblju pružaju fleksibilan način da pripreme svoje kurseve nekoliko nedelja unapred, pozovu govornike i govornice i pomoćno osoblje da se pridruže zajednici ekspertskog ili facilitatorskog osoblja na internetu. Priprema kursa više ne zavisi od pristupa elektronskoj pošti, jer se internet portalu može lako pristupiti preko tablet računara i pametnih telefona, a eksperti i ekspertkinje sa svakog mesta i u svakom trenutku mogu ažurirati i izmeniti svoja uputstva i materijale za kurs. Saradnja je prešla na novi nivo, što je dobar slogan za naše kurseve na internetu: „obuka i edukacija bilo kada i bilo gde“ sada se može transformisati u „vaša kancelarija bilo kada i bilo gde“. To pomaže nastavnim kadrovima da ostanu u kontaktu sa svojim kolegama/kolegenicama i pomoćnim osobljem čak i tokom misija kada nisu u svojoj kancelariji. Ono što se pre deset godina smatralo inovativnim, sada se smatra tradicionalnom obukom. Trenutno NATO gleda unapred ka 2020. godini i razmišlja kako će se za pet godina organizovati obuke i edukacija. Fokus sadržaja će se naravno promeniti, ali moramo očekivati da se način prenošenja informacija može promeniti u svakom trenutku. Tablet računari i mobilni telefoni više nisu statusni simboli, već alati koji pomažu učenicima i učenicama u navigaciji kroz ponuđene kurikulume. Učenici i učenice dvadeset prvog veka više nisu ograničeni na biblioteke i knjige; elektronski uređaji za čitanje, elektronski časopisi i elektronske stručne publikacije postaju neophodni deo istraživanja, obuke i edukacije.

4. Instrukcijski dizajn za nastavu putem interneta – izazov komunikacije sa sadržajem

Kada donesete odluku da kreirate kurs na internetu, trebalo bi da budete svesni određenih principa instrukcijskog dizajna, čak i ako planirate da samo budete stručnjak/stručnjakinja za određenu oblast na kursu. U mnogim slučajevima instrukcijski dizajn je jedini način da utičete na interakciju i doživljaj nastavnog sadržaja od strane vaših učenika i učenica. Ako želite da učenici i učenice ne odustaju od elektronskog učenja,¹⁵ vaš kurs bi trebalo da bude dobro osmišljen i ne bi trebalo da dovodi do neprijatnosti, na primer, u vidu dugog učitavanja kursa ili multimedijalnih elemenata koji ne funkcionišu kako treba.¹⁶

Pored ciljeva, moraćete da definišete i sadržaj za elektronsko učenje koji će biti korišćen u vašem onlajn kursu. Naravno da je uvek moguće učiti dobar briefing na SUU ili na portal, ali to možda neće ispuniti potrebe onih koji uče. Važno je identifikovati ključni sadržaj tokom faze analize i strukturirati sadržaj tako da bude predstavljen na

pristupačan i informativan način. Opšti cilj u izradi kursa je da učenici i učenice uvećaju svoje znanje ili razviju stavove koji će im omogućiti da prenesu tu informaciju u radno okruženje i obezbediti autentični kontekst u kojem učenici i učenice mogu obavljati svoj posao.¹⁷

Na instrukcijski dizajn onlajn kursa utiču i metode nastave. Onlajn kurs za samostalno učenje zahteva detaljnija uputstva i objašnjenja nego kurs u koji je uključeno nastavno osoblje koje može pomoći učeniku ili učenici da se snađu. Kod pristupa mešovitog učenja, važno je da sadržaj na internetu bude usklađen sa programom u instituciji koja vrši obrazovanje. Oba kursa treba da budu kreirana tako da je njihov sadržaj kompatibilan kako bi se osiguralo da sadržaj koji je dostupan onlajn predstavlja osnovu za nastavu u učionici.

Pored toga, izbor multimedijjskih elemenata je važan deo dizajna vašeg kursa. U mnogim slučajevima manje znači više! Ravnoteža između teksta, narativa i grafike u multimedijjskom dizajnu i poštovanje principa dizajna koji su naveli Moreno i Mayer¹⁸ podjednako su važni za nastavu o rodnoj perspektivi kao i za sve druge sadržaje koji se nude za učenje u elektronskom obliku. S obzirom na sve veću rasprostranjenost mobilnih uređaja svih oblika, veličina i konfiguracija, veliki je izazov izraditi i testirati kurs koji podržava sve opcije trenutno dostupne na tržištu. Što više multimedijjskih i interaktivnih sadržaja uključite, to će vaš kurs više zavisiti od brze i stabilne internet veze i dobre rezolucije na strani korisnika.¹⁹ Izbegavanje multimedijjskih sadržaja nije odgovor;²⁰ potrebna je ravnoteža između teksta i grafike²¹ kako biste ilustrovali vaš sadržaj i pomogli učenicima i učenicama da ga vizualizuju. Dobro izabrani multimedijjski elementi mogu podržati vaš sadržaj i pojačati poruke u nastavi.

Kursevi NDU (naprednog distribuiranog učenja)²² su dobar primer toga kako multimedijjski elementi podržavaju sadržaj i vizuelno ga predstavljaju učenicima i učenicama. Kombinacija naracije, pisanog teksta i slika pomaže učeniku/učenici da se aktivno bavi sadržajem. Interaktivni elementi poput tekstualnih polja i pitanja za proveru razumevanja ne samo da omogućavaju učenicima i učenicama da prošire svoje iskustvo učenja, već im pružaju i podršku tokom učenja i omogućavaju samostalne provere kako bi se utvrdilo da li su razumeli predstavljeni sadržaj ili moraju da ga obnove.

S obzirom na to da su ti kursevi NDU namenjeni da se koriste uglavnom kao samostalni kursevi, sadržaj je izrađen tako da bude veoma jasan sam po sebi. Osobe koje su kreirale kurseve su se fokusirale na ciljnu publiku kurseva (NATO i partneri) i pripremile sadržaj tako da on bude sveobuhvatan i lako razumljiv.

5. Primena rodne perspektive u onlajn instrukcijskom dizajnu kurikuluma

Instrukcijski dizajn je ključni deo izrade svakog kursa na internetu. On stvara atmosferu kursa i određuje način interakcije između učenika/učenica i sadržaja. Takođe omogućava integrisanje određenih aspekata nastave.

Kada razmišljamo o edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci, jasno je da je važno stvoriti rodno osetljivo okruženje. U nastavi u učionici postoji više modela (o kojima se razgovara u poglavlju 5 ovog priručnika). Kod nastave putem interneta postoje određene mogućnosti da se izradi rodno osetljivi sadržaj, kao i drugi delotvorni i jednostavni načini za vizuelizaciju i promovisanje različitih načina za obrađivanje teme.

Jednostavne metode poput rodno inkluzivnog jezika i pažljivog izbora multimedijjskih sadržaja u kojima se poštuju i žene i muškarci neki su od lakih prvih koraka u promovisanju rodno osetljivog sadržaja na vašim onlajn kursovima. Međutim, to nije ni približno dovoljno: cilj svakog oblika nastave bi trebalo da bude prenošenje znanja, a u slučaju nastave o rodnoj perspektivi, u idealnom slučaju bi trebalo da proces učenja utiče na transformisanje načina razmišljanja. Okvir 9.7 daje pregled načina kako instrukcijski dizajn pomaže u integraciji rodne perspektive u onlajn kurikulum.

Okvir 9.7 Instrukcijski dizajn za primenu rodne perspektive u kurikulumu

Šta se koristi u izradi	Kako primeniti rodnu perspektivu	Primer
Jezik/naracija	Koristite rodno inkluzivni jezik	Izbegavajte muške zamenice („on“), neka jezik sadržaja bude inkluzivan tako da obuhvati sve učenike i učenice.
Slike	Izaberite slike koje prikazuju muškarce i žene.	Izaberite slike sa ženama na liderskim položajima. Neka vaš izbor slika bude raznovrstan: jednom se fokusirajte na muškarce, a sledeći put na žene.
Drugi multimedijiski elementi	Izaberite/napravite video snimke koji uključuju rodnu perspektivu.	Ako je moguće, nemojte koristiti samo muške eksperte. Pronađite ekspertkinje za neku temu i koristite njihovo znanje i učešće kao potvrdu rodne ravnopravnosti u praksi.
Studije slučajeva	Održavajte rodnu ravnotežu u vašim studijama slučajeva.	Prilikom odabira studija slučajeva, vodite računa o tome da birate slučajeve sa obe strane, iz ženske i muške perspektive.
Pitanja	Pokušajte da koristite rodno inkluzivni jezik prilikom postavljanja pitanja i davanja povratnih informacija.	Izbegavajte muške zamenice („on“), ali neka jezik sadržaja bude inkluzivan tako da obuhvati sve učenike i učenice.

Bez direktnog pominjanja teme, rodna perspektiva se može primeniti u nastavnom sadržaju na veoma jednostavne načine. Nastava o rodnoj perspektivi putem interneta se ne odnosi samo na izradu samo još jednog onlajn kursa na tu temu; ona obuhvata pregled kompletnog onlajn kurikuluma i vođenje računa o tome da svi novoizrađeni materijali dostupni na internetu integrišu rodnu perspektivu. Nastava o rodnoj perspektivi u vojsci se odnosi na promenu načina razmišljanja kako učenika/učenica, tako i nastavnog osoblja.

6. Rodna perspektiva i onlajn nastava – prilike, izazovi i ograničenja

Onlajn nastava zahteva da osobe koje kreiraju/izrađuju kurseve, nastavno osoblje i stručno osoblje za određene oblasti razmišljaju inovativno i da ispolje kreativnost. Kao što je pokazano u ovom poglavlju, okruženje na internetu nudi više mogućnosti nego ograničenja. Materijal za kurs koji je izrađen na rodno osvešćen način senzibilizuje učenice i učenike i pruža im uravnotežen pristup temi roda, a pri tom rodni aspekt može biti indirektno primenjen u samom kursu.

Kao što je navedeno u odeljku 3.1, jedan od aspekata onlajn nastave o rodnoj perspektivi je to što omogućuje učenicima koji se osećaju manje lagodno na tradicionalnoj nastavi na času da uče svojim tempom i u okviru svoje zone komfora. Pored toga, časovi na internetu mogu prevazići rodnu pristrasnost kada učenici i učenice ostanu anonimni.²³ To omogućava nastavnom osoblju da se fokusira isključivo na komentare i povratne informacije na onlajn času bez rodne pristrasnosti. Anonimnost takođe može dati učenicima i učenicama samopouzdanje da postavljaju onlajn komentare (uz poštovanje pravila ponašanja na kursu) u vezi sa predmetima koje uče, znajući da će komentari biti ocenjeni samo na osnovu njihovog kvaliteta. Taj koncept se može proširiti na nastavno okruženje, kada učenici i učenice nemaju saznanje o tome kog je roda njihov nastavnik/nastavnica na kursu.

Taj pristup može pomoći da se prevaziđu predrasude u nastavi o osetljivim temama poput roda. To može zvučati radikalno i naravno da ne bi trebalo da bude potrebno da učenici/učenicice i nastavno osoblje ostanu anonimni, ali to pomaže, naročito kada je reč o evaluaciji. Anonimna grupa će se ocenjivati samo na osnovu čistih akademskih postignuća, a ne ličnih svojstava. Isto važi i za nastavno osoblje: u tom slučaju neće postojati predrasuda o „tipičnom nastavniku“ ili „tipičnoj nastavnici“. Međutim, zanimljivo je pomenuti studiju sa Univerziteta u Alabami koja nije pokazala značajnu rodnu razliku u korišćenju komunikacijskog modula. To bi značilo da u okruženju na internetu ne postoji jasna, predvidiva rodna razlika.²⁴ Ipak, anonimnost na onlajn kursevima omogućava učenicima i učenicama interakciju sa sadržajem u odnosu na koji bi se mogli osećati nelagodno. Moglo bi da bude neprimereno suočiti učenike/učenicice sa takvom vrstom sadržaja tokom rada u učionici.

Naravno, preostaju izazovi u pogledu izrade kriterijuma za ocenjivanje i pitanja koliko daleko treba ići u cilju integrisanja rodne perspektive i garantovanja rodno inkluzivnog okruženja za učenje. Na osobama koje kreiraju/izrađuju kurseve, nastavnom osoblju i stručnom osoblju za određene teme je da odluče koliko daleko žele da odu koristeći onlajn kurs. Kao i kod svih drugih aspekata izrade kursa, i u ovom slučaju može biti gore ako se pretera nego ako se ne uradi ništa. Integrisanje i primena rodne perspektive u vašem onlajn kursu moraju biti smisleni i raditi u korist sadržaja, inače će kurs izgubiti svoj cilj i postaće suvišan. Izmena jezičkih formulacija tako da budu rodno inkluzivne je korak u pravom smeru, ali ni približno nije dovoljna; međutim, kreiranje veštačkih studija slučajeva kako bi se ispunio cilj integrisanja rodne perspektive u vaš kurs će definitivno dovesti do toga da on izgubi na relevantnosti. Možda bi bilo bolje da ponudite učenicima i učenicama kurs na internetu o rodnoj perspektivi kao dopunsko štivo kako biste ih uveli u temu.

Kada razgovaramo o nastavi o rodnoj perspektivi putem interneta, moramo biti svesni da postoje ograničenja u onlajn nastavi. Pristup mešovitog učenja pokušava da premosti te probleme tako što nudi asinhrono okruženje za učenje na internetu i sinhrono okruženje za učenje tokom nastave u učionici.²⁵ Pitanje je koliki će uticaj kursevi o rodnoj perspektivi na internetu imati na učenike i učenice; međutim, treba napomenuti da i okruženje učionice takođe ima svoja ograničenja. Model transakcione distance je prvi predstavio dr Michael Grahame Moore,²⁶ koji obrazovanje na daljinu vidi kao pedagoški koncept, a ne samo kao prosto geografsko razdvajanje učenika/učenica i nastavnog osoblja i koji objašnjava da rastojanje između nastavnog osoblja i učenika i učenica postoji i u učionici.²⁷

Okvir 9.8 Korišćenje napretka u tehnologiji za nove mogućnosti u obuci

Nove mogućnosti u obuci uključuju obuku zasnovanu na simulaciji, koja uvek podrazumeva izazove u pogledu korisničkog interfejsa, saradnje, umrežavanja, standardizacije i interoperabilnosti. Ti problemi su često napredniji od onih sa kojima se suočavaju poslovne IT i 4K (komanda, kontrola, komunikacije, kompjuteri i obaveštajni podaci) zajednice. Nedavni napredak u oblastima poput računarskih igara i poslovnih informacionih tehnologija pokazao je da nove tehnologije mogu postati osnova za sisteme simulacija. Tokom poslednje dve godine pojavile su se komercijalne IT aplikacije koje mogu imati korisnu primenu u distribuiranoj simulaciji. Društvene mreže, wiki alati, blogovi, tagovanje veb stranica, deljenje fotografija i snimaka i alati za lični razvoj 3D igara privukli su značajnu pažnju u akademskoj zajednici tako što su približili distribuirane tehnologije običnim korisnicima. Web 2.0 alati daju odgovor na važne probleme u vezi sa distribuiranim, interoperabilnim, interaktivnim iskustvima usmerenim na korisnike. Kao što su računarske igre donele moćne komercijalne tehnologije u vojnu obuku, Web 2.0 aplikacije imaju sličan potencijal koji se u globalu još uvek ne prepoznaje. Na nastavnom osoblju i korisnicima je da vide koliko primena tih tehnologija može biti korisna u zajednici interaktivnih simulacija.²⁸

Na kraju, trebalo bi prepoznati da se izazovi u vezi sa nastavom putem interneta mogu pretvoriti u šanse, a ograničenja postoje samo u pogledu naših ideja.

Okvir 9.9 nudi spisak kurseva na internetu, veb sajtova i grupa na društvenim mrežama o rodnoj perspektivi. Autorski tim ne tvrdi da je ovo iscrpna lista, ali ona obuhvata resurse na internetu koji se najčešće koriste u institucijama za obrazovanje i obuke u NATO i PzM.

Okvir 9.9 Resursi za rodnu perspektivu na internetu

Način nastave	Naziv	URL	Registracija	Slobodan pristup
Kurs na internetu	NDU 168: Uloga savetodavnog (terenskog) osoblja u operacijama	https://jadr.act.nato.int/	Potrebna registracija	Neograničen pristup kursu (nakon registracije na SUU)
Kurs na internetu	NDU 169: Unapređenje operativne delotvornosti kroz integrisanje rodne perspektive	https://jadr.act.nato.int/	Potrebna registracija	Neograničen pristup kursu (nakon registracije na SUU)
Kurs na internetu	NDU 171: Kontakt osoba za rodnu perspektivu	https://jadr.act.nato.int/	Potrebna registracija	Neograničen pristup kursu (nakon registracije na SUU)
Kurs na internetu	NDU 135: Rodna perspektiva	https://jadr.act.nato.int/	Potrebna registracija	Neograničen pristup kursu (nakon registracije na SUU)
Kursevi na internetu	Resurs za obuku mirovnih snaga UN	www.peaceopstraining.org/	Nije potrebna registracija za besplatne kurseve na internetu	Neki kursevi se plaćaju
Zajednica okupljena oko zajedničke teme	Facebook grupe poput Gender in Military Operations [Rodna perspektiva u vojnim operacijama]	https://www.facebook.com/groups/115311195225650/	Potrebno je otvoriti nalog na Facebook-u	Potrebna prijava u grupu
Zajednica okupljena oko zajedničke teme	Stranice na Facebook-u poput SEESAC	https://www.facebook.com/SEESAC	Slobodan pristup	Slobodan pristup
Zajednica okupljena oko zajedničke teme	Twitter nalog @genderssr	https://twitter.com/genderssr	Slobodan pristup	Slobodan pristup
Zajednica okupljena oko zajedničke teme	Grupe na LinkedIn-u	https://www.linkedin.com/	Potrebno je otvoriti nalog na LinkedIn-u	Potrebna prijava u grupu

7. Anotirana bibliografija

7.1 Knjige

Bersin, Josh, *The Blended Learning Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned* [Knjiga o mešovitom učenju: najbolje prakse, dokazane metodologije i izvučene pouke]

(San Francisco, CA: Pfeiffer, 2004).

Knjiga o mešovitom učenju je korisnički priručnik za primenu mešovitog učenja. Ona nudi vodič za kombinovanje najnovijih tehnologija sa tradicionalnim modelima obuke za stvaranje programa sa velikim uticajem koji dovode do vrhunskih poslovnih rezultata (a ne samo do smanjenja troškova). Kroz primere iz stvarnog sveta i studije slučajeva iz organizacija kao što su Accenture, BI, Cisco, FedEx, Kinko's, Grant-Thornton, IBM, Novell, američka mornarica, Verizon i još mnoge druge, veteran u oblasti elektronskog učenja Josh Bersin se fokusira na ono što funkcioniše – za odjeljenja za obuke svih veličina i oblika u različitim industrijama.

Colvin Clark, Ruth and Richard E. Mayer, *E-Learning and the Science of Instruction. Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning* [Elektronsko učenje i nauka o nastavi. Dokazane smernice za korisnike i dizajnere multimedijskog učenja] (San Francisco, CA: Pfeiffer, 2003).

Autori i autorke nude korisne informacije i smernice za odabir, dizajn i izradu asinhronih i sinhronih kurseva elektronskog učenja koji grade znanje i veštine učenika i učenica zaposlenih u korporativnom, vladinom i akademskom sektoru.

Sauter, Annette M., Werner Sauter and Harald Bender, *Blended Learning* [Mešovito učenje] (Unterschleissheim/Munich: Luchterhand, 2004).

Ova knjiga se uglavnom obraća osobama koje se bave instrukcijskim dizajnom i rukovodećem osoblju projekata, kao i nastavnom i trenerskom osoblju, i nudi im skup najboljih praksi za delotvorno uključivanje elektronskog učenja u instituciju i unapređivanje učeničkog iskustva učenja.

7.2 Časopisi

Hrastinski, Stefan, "Asynchronous and synchronous e-learning" [„Asinhrono i sinhrono elektronsko učenje“], *Educause Quarterly*, No. 4 (2008).

Od današnje radne snage se očekuje da bude visoko obrazovana i kontinuirano unapređuje postojeće veštine, kao i da stiče nove veštine kroz celoživotno učenje. Elektronsko učenje, ovde definisano kao učenje i nastava na internetu putem mrežnih tehnologija, verovatno jeste jedan od najsnažnijih odgovora na sve veću potrebu za obrazovanjem. Pojedini istraživači i istraživačice su izrazili zabrinutost u vezi sa obrazovnim ishodima osoba uključenih u elektronsko učenje, ali pregledom 355 komparativnih studija nije otkrivena značajna razlika kod obrazovnih ishoda, koji se obično mere ocenama ili ispitima.

7.3 Publikacije na internetu

Educause Learning Initiative, “7 things you should know about... Flipped classrooms” [„7 stvari koje bi trebalo da znate o... izokrenutim učionicama“], februar 2012. godine, <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/eli7081.pdf>.

Izokrenuta učionica je pedagoški model u kome su elementi tipične nastave i domaćeg zadatka obrnuti. Koncept izokrenute učionice se nadovezuje na koncepte poput aktivnog učenja, uključivanja učenika i učenica, hibridnog pristupa u izradi kurseva i podcast pristupa u kursevima. Vrednost izokrenute učionice je u tome što čas pretvara u radionicu na kojoj učenici i učenice mogu da se raspitaju o sadržaju lekcije, testiraju svoje veštine za primenu znanja i učestvuju u međusobnoj interakciji u praktičnim aktivnostima. Iako primena izokrenute učionice postavlja drugačije zahteve pred nastavno osoblje i primorava učenike i učenice da prilagode svoja očekivanja, taj model ima potencijal da приметно promeni prioritete – od pukog obrađivanja materijala do njegovog potpunog savladavanja.

Lucas, Susan, “Relationship of gender to faculty use of online educational tools” [„Odnos između roda i korišćenja obrazovnih alata na internetu od strane nastavnog osoblja“], Educause Library Items, 1. januar 2003. godine, <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/EDU03159.pdf>.

Istraživanja pokazuju da muškarci i žene koriste internet drugačije. Te razlike mogu diktirati koje alate na internetu nastavno osoblje može učiniti dostupnim kako bi se unapredilo učenje. Ovaj rad predstavlja rezultate studije koja postavlja pitanje da li se to urodjeno korišćenje interneta odnosi i na nastavno osoblje u visokom obrazovanju i raspravlja o mogućim implikacijama.

Sams, Aaron, Jon Bergmann, Kristin Daniels, Brian Bennett, Helaine W. Marshall and Kari M. Arfstrom, “What is flipped learning?” [„Šta je izokrenuto učenje?“], Flipped Learning Network, 2014, http://flippedlearning.org/cms/lib07/VA01923112/Centricity/Domain/46/FLIP_handout_FNL_Web.pdf.

Iako se često pojednostavljeno definiše kao „školski rad kod kuće i domaći zadaci u školi“, „izokrenuto učenje“ predstavlja pristup koji omogućava nastavnom osoblju da sprovede određenu metodologiju, ili različite metodologije, u svojim učionicama.

7.4 Resursi na internetu

NATO eLearning (Zajedničko napredno distribuirano učenje – Sistem za upravljanje učenjem), <https://jatl.act.nato.int/>.

NATO platforma za zajedničko napredno distribuirano učenje (ZNDU) ima veliki izbor besplatnih kurseva, ali učesnici i učesnice moraju imati e-mail adresu NATO vojske, vlade ili zvaničnu NATO e-mail adresu kako bi se registrovali. Neki kursevi su ograničeni i zahtevaju administrativno odobrenje za pohađanje, ali svi kursevi koji se odnose na rodnu perspektivu (ima ih nekoliko) se mogu direktno pohađati sa nalogom za ZNDU.

Elektronsko učenje Konzorcijuma PzM, <https://pfpcadl.act.nato.int/>.

Platforma KPzM za ZNDU sadrži veliki broj besplatnih kurseva dostupnih partnerima. Svi kursevi na internetu se mogu pohađati besplatno.

“ADL 10 years” [„10 godina NDU“], NATO School Today, www.slideshare.net/gigiroman/nato-school-magazine-adl-10-years-special.

NATO School Today [NATO škola danas] je ovlašćena ali nezvanična publikacija koju objavljuje Kancelarija za odnose sa javnošću NATO škole. Sadrži skup članaka, izveštaja i opštih informacija koje se odnose na NATO školu. Mišljenja izražena u tim publikacijama su mišljenja autora i autorki i ne odražavaju nužno zvanične politike NATO.

”JADLeT – Building communities of practice through collaborative learning at NATO School” [„Žurnal tehnologija naprednog distribuiranog učenja (JADLeT) – Izgradnja praktičarskih zajednica kroz kolaborativno učenje u NATO školi”], *Journal of Advanced Distributed Learning Technology*, <http://jadlet.com/index.php/jadlet/article/view/5/10>.

Ovaj članak dokumentuje inicijative koje je preduzeo tim za NDU NATO škole na promovisanju ideje kolaborativnog učenja u okviru svoje institucije. Takođe ilustruje kako alati za elektronsko učenje mogu unaprediti postojeće kurikulume u obrazovnim ustanovama. U njemu se tvrdi da je elektronsko učenje od suštinskog značaja za aktivnosti NATO s obzirom na njegovu potrebu da odgovori na pretnje i izazove koji se brzo menjaju i koji mogu nastati neočekivano na velikoj geografskoj oblasti.

Elektronsko učenje o rodnoj perspektivi i bezbednosti – inventar postojećih resursa, www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/Mapping-gender-e-learning.pdf.

Ovaj inventar sadrži kurseve elektronskog učenja o rodnoj perspektivi i bezbednosti koji su identifikovani u kancelarijskom istraživanju i stručnim konsultacijama. Svrha inventara je da mapira postojeće resurse i služi kao anotirana bibliografija. Inventar se fokusira na samousmerene kurseve i ne navodi individualne kurseve koji se nude u ograničenom vremenskom periodu. Za cilj ima da identifikuje kurseve koji su dostupni kontinuirano, uz navođenje imena kursa, autora/autorke, zahteva za pristup, trajanja, obrađenih tema i ciljne publike.

Flipped Learning Network [Mreža za izokrenuto učenje] – Profesionalna zajednica za učenje za nastavno osoblje koje koristi izokrenuto učenje, <http://flippedclassroom.org/>.

Ova besplatna zajednica za profesionalno učenje služi za razmenu najboljih praksi. Neprofitna mreža Flipped Learning Network je izvor informacija za nove i afirmisane nastavnike i nastavnice na svim nivoima i za sve predmete koji koriste izokrenutu metodu tokom jedne lekcije, jednog časa, na celoj katedri ili u celoj školi.

Napomene

1. Autorka i autor duguju zahvalnost Aramu Hongu, Greti Keremidchievoj i Rémiju Tremblayu koji su dostavili pisane komentare o ovom poglavlju.
2. Od 2012. godine, ACT zajedno sa NATO školom u gradu Oberamergau i Konzorcijumom Partnerstva za mir, prvenstveno sa radnom grupom za reformu sektora bezbednosti i radnom grupom za napredno distribuirano učenje, radi na izradi niza kurseva na internetu o rodnoj perspektivi.
3. Grupa na Facebook-u "Gender in military operations" ["Rodna perspektiva u vojnim operacijama"] je dobar primer okupljanja eksperata i ekspertkinja i zainteresovanih osoba, <https://www.facebook.com/groups/115311195225650/>. Grupa na LinkedIn-u "Gender in operations" ["Rodna perspektiva u operacijama"] je još jedan primer korišćenja društvenih mreža da se dopre do što više ljudi, <https://www.linkedin.com/groups/Gender-in-Operations-4065311>.
4. Charlotte Isaksson, objavljeno 8. jula u 19:41, https://www.facebook.com/groups/115311195225650/?notif_t=group_r2j_approved.
5. Flipped Learning Network, "Definition of flipped learning" ["Definicija izokrenutog učenja"], 12. mart 2014. godine, www.flippedlearning.org/definition.
6. Annette M. Sauter, Werner Sauter and Harald Bender, *Blended Learning [Mešovito učenje]* (Munich: Luchterhand, 2004), str. 67.
7. Itworx Education, "Collaborative learning versus peer-to-peer learning" ["Kolaborativno učenje naspram kolegijalnog učenja"], 27. novembar 2014. godine, www.itworx.education/collaborative-learning-vs-peer-to-peer-learning/.
8. Stefan Hrastinski, "Asynchronous and synchronous e-learning" ["Asinhrono i sinhrono elektronsko učenje"], *Educause Quarterly*, Vol. 31, No. 4 (2008), str. 51–55.
9. Josh Bersin, *The Blended Learning Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned [Knjiga o mešovitom učenju: najbolje prakse, dokazane metodologije i izvučene pouke]* (San Francisco, CA: Pfeiffer, 2004), str. 3.
10. Ibid, str. 2.
11. U ovom poglavlju „mešovito učenje“ znači kombinacija nastave preko interneta i nastave u učionici.
12. Bersin, napomena 9 iznad, str. XV.
13. Videti <https://jadr.act.nato.int/>.
14. Postoji niz različitih dostupnih servisa za elektronsko učenje. Ovde se uglavnom fokusiramo na servise izrađene za NATO i PzM: trenutno su to ACT-ov SUU koji pokreće sistem ILIAS i Portal za članice PzM (sličan Portalu za članove NATO škole).
15. „Stope odustajanja od časova na internetu su 15 do 20 procenata više u odnosu na stope kod tradicionalnih časova, prema jednom starijem istraživanju citiranom u studiji“ Marc Parry, "Preventing online dropouts: Does anything work?" ["Prevenција osipanja iz nastave na internetu: da li išta funkcioniše?"], 22. septembar 2010. godine, <http://chronicle.com/blogs/wiredcampus/preventing-online-dropouts-does-anything-work/27108>.
16. Za dodatne informacije o izbegavanju osipanja iz nastave, videti John Laskaris, "Avoiding drop outs in your e-learning courses" ["Izbegavanje osipanja iz vaših kurseva elektronskog učenja"], Talent blog, 17. jul 2015. godine, www.talentlms.com/blog/avoiding-drop-outs/.
17. Ruth Colvin Clark and Richard E. Mayer, *E-Learning and the Science of Instruction. Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning [Elektronsko učenje i nauka o nastavi. Dokazane smernice za korisnike i dizajnere multimedijskog učenja]* (San Francisco, CA: Pfeiffer, 2003), str. 14ff.
18. Roxano Moreno and Richard E. Mayer, "Cognitive principles of multimedia learning: The role of modality and contiguity" ["Kognitivni principi multimedijskog učenja: uloga modaliteta i povezanosti"], *Journal of Educational Psychology*, Vol. 91, No. 2. (1999), str. 358–368.
19. Ibid., str. 29ff.
20. Za dodatne informacije, videti Tanya Elia, "Universal instructional design principles for mobile learning" ["Univerzalni principi dizajna nastave za mobilno učenje"], *International Review of Research in Open and Distance Learning*, Vol. 12, No. 2, (2011), www.irrod.org/index.php/irrod/article/view/965/1792.
21. Colvin Clark and Mayer, napomena 17 iznad, str. 54ff.
22. Nalaze se na adresi <https://jadr.act.nato.int/>.
23. Ovo se uglavnom odnosi na metodu nastave na internetu u kojoj je nastavno osoblje uključeno.
24. Susan Lucas, "Relationship of gender to faculty use of online educational tools" ["Odnos između rodne perspektive i korišćenja obrazovnih alata na internetu od strane nastavnog osoblja"], *Educause Library Items*, 1. januar 2003. godine, <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/EDU03159.pdf>.
25. Treba napomenuti da su to idealni tipovi: u stvarnosti je veoma često preklapanje sinhronih i asinhronih metoda nastave.
26. Profesor emeritus u oblasti obrazovanja na Državnom univerzitetu u Pensilvaniji, poznat po svojim glavnim doprinosima na polju obrazovanja na daljinu. Prvi put je objavio iskaz teorije 1972. godine, dok je njegova teorija transakcione distance po prvi put formulisana 1997. godine.

27. Na osnovu Mooreove teorije može se pojednostaviti da što je manje dijaloga između učenika i učenica i nastavnog osoblja i što je više strukture, odnosno što je manji kapacitet za individualizaciju, to će se stvoriti veća transakciona distanca. Naravno da će samousmereno učenje iz udžbenika stvoriti veću transakcionu distancu nego lično podučavanje; ali se na tu distancu može uticati odabirom odgovarajućih komunikacionih medija. Videti CI 484 Learning Technologies, "Transactional distance theory: Synopsis of Moore's theory of transactional distance" [„Teorija transakcijskog rastojanja: sinopsis Mooreove teorije transakcijskog rastojanja“], 22. avgust 2011. godine, <https://ci484-learning-technologies.wikispaces.com/Transactional+Distance+Theory>.
28. Roger Smith, "Web 2.0 and warfighter training" [„Web 2.0 i obuka ratnika“], 18. decembar 2014. godine, <http://docslide.us/business/web20-and-warfighter-training.html>.

Mentorstvo i koučing

Nathaly Levesque (Kanada) i Maka Petriashvili (Gruzija)¹

SADRŽAJ

1. Uvod	4.2 Procesi mentorstva i koučinga
2. Mentorstvo	4.3 Uloge i atributi mentora/mentorki i koučeva
2.1 Šta je mentorstvo?	5. Kultura mentorstva i koučinga u vojnim institucijama
2.2 Kako je mentorstvo relevantno za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci?	5.1 Kako vojne institucije mogu negovati kulturu koučinga i mentorstva?
3. Koučing	6. Zaključak
3.1 Šta je koučing?	7. Anotirana bibliografija
3.2 Kako je koučing relevantan za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci?	Prilog 1: Zašto bi pojedinačne osobe i organizacije trebalo da se uključe u mentorstvo?
4. Mentorstvo naspram koučinga	Prilog 2: Švedski koučing program za rodnu perspektivu
4.1 Razlike između mentorstva i koučinga	

1. Uvod

Tokom poslednje decenije, programi koučinga i mentorstva su postali popularni u mnogim organizacijama, kako u vladinom, tako i u privatnom sektoru. Vojska nije izuzetak; ona takođe ima koristi od koučinga i/ili mentorstva na svim nivoima organizacije. Kako bi to primenile u praksi i istakle značaj mentorskog programa, Oružane snage Kanade su objavile priručnik o mentorstvu sa ciljem da se poveća broj mentorskih programa koji se organizuju.² Dobar primer koučinga u vojsci dolazi iz Oružanih snaga Švedske, koje su pokrenule program u svom nacionalnom okviru pod nazivom Genderforce (Rodna snaga) (videti aneks 2 ovog poglavlja).

Mentorstvo i koučing nisu nove ideje u obuci i obrazovanju i u nekom obliku su postojale tokom istorije u većini vojski. Sve više se prepoznaju kao neformalne ali delotvorne nastavne metode za podizanje svesti i unapređenje znanja u određenim oblastima. Za razliku od formalnijih obuka i obrazovanja, u kojima je potrebno prisustvo u učionici, koučing i mentorstvo su integrisani u redovne aktivnosti na poslu ili se mogu ostvariti putem sredstava poput elektronske pošte, video konferencija ili telefonskih poziva. Intervencije se prilagođavaju posebnim zahtevima ili potrebama primalaca i usmerene su kako na unapređivanje veština i učinka, tako i na profesionalni i karijerni razvoj. Te interakcije utiču i na lični razvoj, bez obzira da li je to jedan od postavljenih posebnih ciljeva ili ne. Takve vrste nastave i učenja su u potpunosti usklađene sa principima obrazovanja odraslih koje je predstavio Knowles 1980. godine,³ u kojima učenici i učenice preuzimaju odgovornost za sopstveno učenje i time stiču povećanu motivaciju.⁴

Postoji opšta tendencija da se pojmovi *koučing* i *mentorstvo* koriste kao sinonimi, što možda i nije iznenađujuće s obzirom na to da oba pojma predstavljaju alate zasnovane na učinku za razvoj liderstva koji često imaju slične karakteristike i procese učenja. Međutim, osobe iz akademskih krugova i prakse prave razliku između ta dva pojma jer oni imaju veoma različite ciljeve. Jedan od njih je Clutterbuck, koji navodi da „mentorstvo sagledava pojedinačne karijere i individualni razvoj, dok se koučing fokusira na određeni zadatak, kompetenciju ili ponašanje“.⁵

U ovom poglavlju je dat pregled mentorstva i koučinga i njihov odnos sa integracijom rodne perspektive u vojsci. Predstavljaju se pojmovi mentorstva i koučinga, a zatim se porede njihove tehnike. Dati su primeri oba procesa kako bi se istakli potrebni kvaliteti i uloge u odgovarajućim situacijama obuke. Aneks 1 nudi moćne alate za razvoj procesa i sposobnosti za koučing i mentorstvo. Na kraju, aneks 2 predstavlja praktičan primer jednog programa koučinga na temu rodne perspektive sa ciljem da se pokaže kako se rukovodstvo može senzibilisati za uključivanje posebne obuke o rodnoj perspektivi. Konačni cilj ovog poglavlja je da se osigura da odgovarajuće osobe dobiju koučing i mentorstvo u skladu sa svojim potrebama, kako bi jednog dana one same mogle da postanu mentori/mentorke i koučevi.

2. Mentorstvo

2.1 Šta je mentorstvo?

Pojam *mentor* vuče korene iz grčke mitologije. Kada je grčki heroj Odisej krenuo u Trojanski rat, njegov prijatelj Mentor je dobio zadatak da vodi Odisejevog sina, Telemaha, kroz život. Pojam „mentor“ je kasnije dobio značenje iskusne osobe koja vodi one manje iskusne. Važno je naglasiti glagol: *voditi*. Mentorstvo je u suštini proces u kome se osoba vodi, umesto da joj se govori šta da uradi i kako da to uradi.

Mentorstvo je definisano kao „profesionalni odnos u kome iskusnija osoba (mentor/mentorke) na dobrovoljnoj bazi deli znanje, uvide i mudrost sa manje iskusnom osobom koja je zainteresovana da dobije korisna saznanja iz te razmene. Predstavlja srednjeročni do dugoročni odnos učenja zasnovan na poštovanju, iskrenosti, poverenju i zajedničkim ciljevima.“⁶ To je i dinamičan razvojni odnos u kome mentor/mentorke deli svoje znanje i iskustvo.⁷ Obično se odnos mentora/mentorke i polaznika/polaznice mentorstva zasniva na četiri razvojna stuba:

- razvoj liderskih veština;
- profesionalni razvoj;
- karijerni razvoj;
- lični razvoj.

Na primer, Kraljevsko ratno vazduhoplovstvo Kanade je 2014. godine sprovelo trogodišnji mentorski program kao oblik profesionalnog razvoja za sve svoje generalske kadrove kako bi oni unapredili svoje kognitivne i društvene sposobnosti.⁸

Okvir 10.1 Percepcije o mentorstvu

Mentorstvo je nesebičan proces. Altruistično je. To je međuljudski proces. Predstavlja dobrovoljno udruživanje dve osobe radi uzajamne lične i korporativne koristi. Mentorstvo utiče na mnoge aspekte organizacionog ponašanja uključujući liderstvo, organizacionu kulturu, zadovoljstvo poslom i učinak. Mentorstvo kao pojava postoji u gotovo svakoj velikoj korporaciji.⁹

U vojnom okruženju, često vidimo da osobe koje se bave rodnom perspektivom prave neformalne ili formalne mentorske programe sa kolegama i kolegenicama. Za poziciju savetnika/savetnice za rodnu perspektivu potrebne su veštine, znanja i atributi, tako da mlađi savetnici/savetnice mogu imati ogromne koristi od uspostavljanja odnosa sa svojim starijim kolegama i kolegenicama. Njihovo znanje i iskustvo, u pogledu filozofskih osnova i izazova na radnom mestu, mogu se preneti mlađim kolegama i kolegenicama kako bi im pomogli sa novim odgovornostima i na novim funkcijama. Ovaj proces podstiče nastavak procesa kontinuiranog rasta i razvoja. Iako formalni mentorski programi o rodnoj perspektivi ne postoje u većini vojnih institucija, neformalno mentorstvo je dosta zastupljeno.



„Bilo mi je važno da imam nekoga sa iskustvom o integraciji rodne perspektive sa kim mogu da se konsultujem u vezi sa komplikovanim tehničkim ili političkim pitanjima. Smatram tu osobu mentorom/mentorkom za rodnu perspektivu – osobu kojoj mogu da se obratim za podršku i smernice. Imam i političkog mentora/mentorku, nekoga ko može da mi pomogne da pronađem najbolju strategiju za rešavanje izazova na radnom mestu, bilo da su oni vezani konkretno za rodnu perspektivu ili više za oblast rukovođenja.“¹⁰

Anonimna osoba u procesu mentorstva

Čenjene osobe na liderskim pozicijama u vojnim organizacijama često su preuzimale neformalne mentorske uloge uspostavljanjem odnosa sa pojedinačnim ili grupom podređenih osoba i pružanjem smernica.¹¹ Kvaliteti koje poseduje takva vrsta liderskih osoba su obični oni kvaliteti koji su potrebni mentorima/mentorkama, naročito u praćenju karijere svog štićenika/štićenice i pružanju pomoći u njegovom/njenom profesionalnom razvoju.¹²

Trenutno u svakom vidu američke vojske postoji formalni ili neformalni sistem mentorstva. To je naročito slučaj u oficirskom koru, gde dobro upareno mentorsko osoblje može pomoći mladim oficirskim kadrovima da brže napreduju ka uspešnoj karijeri.¹³

Okvir 10.2 Mentorstvo u Kraljevskom ratnom vazduhoplovstvu Kanade (RCAF)

RCAF je osnovao program mentorstva 2013. godine za svoje vojničke i podoficirske kadrove. Program ima sledeće ciljeve:

1. Da pripremi vojničke i podoficirske kadrove za budućnost tako što će pomoći u njihovom razvoju;
2. Da omogući budući uspeh misija i RCAF u globalu;
3. Da pomogne u prenošenju znanja;
4. Da podstiče učenje u organizaciji;
5. Da osigura lični uspeh pojedinačnih osoba, kao i opšti uspeh organizacije;
6. Da podrži dinamično i višestranu operativno okruženje;
7. Da poveća posvećenost organizaciji i osnaži imidž RCAF.¹⁴

Nakon sprovedenog programa, održano je nekoliko razgovora. Neki od komentara su bili sledeći.

„Niko ne postaje dobar lider ili liderka samostalno. Iskustvo i mudrost se moraju deliti.“

„Za mene mentorski program predstavlja umetnost deljenja znanja i iskustva sa osobom koja teži većim postignućima.“

„Mentorstvo mi pruža priliku da razvijem dugoročne odnose u kojima mogu deliti svoja iskustva kroz otvoreni, dvosmerni dijalog“¹⁵

Svaka osoba u vojnoj instituciji ima jasnu odgovornost da doprinese razvoju svojih podređenih.¹⁶ Mnoge osobe koje u institucijama rade u ulogama povezanim sa rodnom perspektivom, kao što je savetodavno osoblje za rodnu perspektivu, obično prvenstveno rade po sistemu jedan na jedan sa svojim kolegama i kolegenicama. Stoga su koučing i mentorstvo sa osobljem u ovoj situaciji od izuzetnog značaja za njihov razvoj. Mentorski odnosi takođe mogu služiti za otvaranje kanala za komunikaciju između organizacija, kako bi se uklonile barijere, podsticala kulturološka razmena i pomoglo u razvoju mlađih generacija. Napreci u komunikacionim tehnologijama sada osoblju daju bolji pristup mentorstvu. To je vojnim institucijama pružilo nove mogućnosti da neguju mentorske odnose širom velikih geografskih oblasti, na primer, između osoblja raspoređenog u inostranstvu i osoblja koje služi kod kuće, na načine koji se u prošlosti nisu mogli ni zamisliti.¹⁷

2.2 Kako je mentorstvo relevantno za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci?

Mentorstvo igra važnu ulogu u zadržavanju i napredovanju osoblja u vojsci. Kao što je navedeno u poglavlju 6, demografske grupe koje nemaju dug istorijat u vojsci često nemaju pristup mentorskom osoblju. Mnoge žene spadaju u tu kategoriju, kao i muškarci koji služe u netradicionalnim ulogama i osobe iz manjinskih grupa. Mentorsko osoblje će, naročito u neformalnim mentorskim odnosima, birati polaznike/polaznice sa kojima mogu lako razviti dobre odnose, te stoga često biraju osobe sa sličnim interesima i sličnog porekla. Tako osobe iz dominantnih grupa u oružanim snagama dobijaju nepravednu prednost u pogledu moralne i obrazovne podrške. Takođe imaju bolji pristup znanju, naročito onom u „skrivenom kurikulumu“, kao na primer kako bi trebalo da se ponašaju pripadnici i pripadnice vojske kako bi ostavili dobar utisak na nadređene osobe i povećali svoje šanse za unapređenje (videti poglavlje 4). Nije iznenađenje da akademska istraživanja, uključujući studiju sprovedenu u mornarici SAD, ukazuju na vezu između mentorstva i zadržavanja osoblja na poslu.¹⁸

Rešenje za ovaj problem je podsticanje situacija u kojima zapostavljene grupe u vojsci dobijaju formalno ili neformalno mentorstvo u cilju poboljšanja njihovog nepovoljnog položaja i podsticanje unapređenja na osnovu zasluga. Postoje neke situacije u kojima mentorstvo između kolega i koleginica može biti delotvorno, na primer, kada su i mentorka i polaznica mentorstva vojnkinje. U tim slučajevima, mentorka može pružiti informacije o tome kako rešiti neke izazove u vezi sa rodnom perspektivom sa kojima se suočavaju žene u vojsci, kao i o dostupnim uslugama za koje njihove muške kolege možda ne znaju. Sa druge strane, u situacijama kada postoji mali broj žena na visokim položajima, važno je da žene imaju pristup visokorangiranim muškim mentorima kako bi se povećale njihove šanse za unapređenje. Bez toga se ne može reći da celokupno osoblje ima jednak nivo pristupa vojnom obrazovanju.

3. Koučing

3.1 Šta je koučing?

Koučing se definiše kao kratkoročni odnos koji pomaže polazniku koučinga da unapredi i razvije određene veštine i učinak na konkretnom zadatku. Prema definiciji koju su dali Sanger i drugi,¹⁹ koučing je proces „pomaganja ljudima da razmišljaju o svom stilu rada na iskren i rigorozan način i da shodno tome uspostavljaaju nove obrasce“.

U doktrini američke vojske, koučing se definiše kao vođenje druge osobe kroz razvoj novih ili postojećih veština tokom vežbanja tih veština.²⁰ U tom smislu, lako je zamisliti mnoge funkcije ili poslove u kojima je koučing neophodan. Na primer, kada neko počinje da radi na novom poslu, koučing je jedan od načina da se smanji vreme koje im je potrebno da postanu efikasni u novoj ulozi.

3.2 Kako je koučing relevantan za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci?

Koučing je relevantan za edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci u najmanje tri oblasti. Pod jedan, mnogi pripadnici i pripadnice vojske nisu učili o rodnoj perspektivi tokom svog osnovnog obaveznog obrazovanja, pa im je potreban koučing za rodnu perspektivu kako bi mogli da je integrišu u svoj rad. Savetnici/savetnice za rodnu perspektivu često imaju ulogu defakto koučeva jer koriste svoje veštine da analiziraju kako će predložena aktivnost različito uticati na žene, muškarce, devojčice i dečake; time se popunjava praznina u znanju i dopunjavaju se veštine i iskustva osoba polaznika koučinga, koje su često iz redova višeg komandujućeg osoblja. Švedski koučing program za rodnu perspektivu u aneksu 2 potpada u ovu kategoriju.

Pod dva, osoblje poput savetnika/savetnica i kontakt osoba za rodnu perspektivu koje ima formalnu ulogu povezanu sa rodnom perspektivom često nije kroz obrazovanje steklo sve veštine koje su im potrebne da delotvorno obavljaju te uloge. Jedan od primera je serija radionica o edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci koja je dala podsticaj za izradu ovog priručnika. Specijalizovano osoblje za obrazovanje odraslih na tim radionicama nije imalo samo ulogu facilitatora, već i kratkoročnih koučeva u oblasti veština obrazovanja odraslih za prisutne osobe specijalizovane za rodnu perspektivu.

Pod tri, za uspešno integrisanje rodne perspektive u rad vojne jedinice i stvaranje radnog okruženja bez diskriminacije potrebno je da osobe u liderskim ulogama pokažu snažne liderske veštine. Transformativno liderstvo, koje su usvojile Oružane snage Kanade, „podrazumeva da su pripadnici i pripadnice posvećeni vojnim vrednostima i stvaranju značajne promene u pojedinačnim, grupnim ili sistemskim ishodima“.²¹ Stoga je integrisanje rodne perspektive u koučing sa liderskim osobljem ključno kako bi se osigurao da raznovrsne grupe muškarca i žena mogu zajedno služiti u vojsci i ostvariti svoj puni potencijal. Ova vrsta koučinga liderskog osoblja obuhvata obrazovanje o tome kako prepoznati i sprečiti diskriminatorno ponašanje i stvoriti okruženje u kojem se osoblje ne vrednuje na osnovu identiteta ili izgleda, već svog doprinosa jedinici.

4. Mentorstvo naspram koučinga

Kao što je već pomenuto, akademici poput Clutterbucka prave razliku između mentorstva i koučinga. Da bismo primenili Clutterbuckovu teoriju u praksi u vojnom okruženju, mentorstvo možemo posmatrati kao dugoročnu praksu učenja koja za cilj ima pružanje podrške u profesionalnom i karijernom razvoju, dok se koučing može smatrati praksom kratkoročnog učenja usmerenog na veštine potrebne za konkretnu vojnu ulogu. Mentori i mentorke dodeljeni vojnom rukovodećem osoblju na duže staze mogu doprineti kontinuiranom učenju osoba pod njihovim mentorstvom, a to bi u teoriji moglo da utiče na odluke putem sagledavanja svih aktivnosti kroz rodnu prizmu. Međutim, s obzirom na to da je rodna perspektiva relativno nova tema za vojsku, broj osoba na visokim vojnim rukovodećim položajima sa iskustvom u integrisanju rodne perspektive u rad je uglavnom veoma mali. U tim situacijama, osobe koje obavljaju koučing sa stručnim znanjem iz određene oblasti često mogu da podrže vojno rukovodstvo u integrisanju rodne perspektive u konkretne projekte ili operacije, uprkos činjenici da osoba koja obavlja koučing obično ima skromnije vojno iskustvo u odnosu na osobu koja uči kroz proces koučinga.

4.1 Razlike između mentorstva i koučinga

Priručnik za mentorstvo Instituta za liderstvo u kanadskim Oružanim snagama podvlači neke od glavnih razlika između mentorstva i koučinga (Okvir 10.3).²²

Okvir 10.3 Mentorstvo naspram koučinga

Mentorstvo	Koučing
<ul style="list-style-type: none"> Dugoročni odnos, obično traje nekoliko godina. Mentorstvo je sastavni deo liderstva. Holistički pristup: fokus na osnaživanju pojedinih osoba da grade uvide, svest o sebi i jedinstvene načine za rešavanje problema. Mentorsko osoblje pruža smernice u pogledu liderstva i karijere, profesionalnog i ličnog razvoja. <p>Mentorsko osoblje se traži kada pojedine osobe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Žele da ubrzaju svoje učenje; Prepoznaju da su im potrebni konstruktivni izazovi; Žele da naprave i ostvare svoje lične planove učenja; Žele da istraže širok spektar pitanja istovremeno dok se ona pojavljuju i dobijaju na značaju. 	<ul style="list-style-type: none"> Kratkoročni odnosi koji traju dok pojedina osoba ne stekne potrebne veštine i ponašanja. Koučing je sastavni deo mentorstva. Usmeren pristup: fokusira se na pomoć pojedinoj osobi da razvije posebne veštine ili ponašanja. Koučevi posmatraju osobu dok obavlja određenu aktivnost i daju objektivne povratne informacije i podsticaj. <p>Osoblje za koučing se traži kada pojedine osobe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Izraze zabrinutost u vezi sa određenim aspektom svog rada; Žele da naprave konkretne promene u ponašanju; Žele da steknu određene posebne veštine.

4.2 Procesi mentorstva i koučinga

I mentorstvo i koučing su dinamični procesi, iako mentorstvo može trajati duže, a promene u odnosu između mentora i osobe pod mentorstvom su izraženije. Iako postoji mnoštvo modela za mentorstvo, dva su posebno informativna i od koristi u planiranju, sprovođenju i evaluaciji procesa mentorstva.

Grayev²³ model procesa mentorstva ispituje promene kod osoba pod mentorstvom koje se mogu uočiti spolja i način na koji one utiču na aktivnosti koje sprovodi mentorsko osoblje. Ovaj model ističe važnost postepenog smanjivanja uloge mentora u radu osobe pod mentorstvom (odnosno štićenika/štićenice, kako ih naziva Gray) kako bi se ispunili ciljevi programa mentorstva.

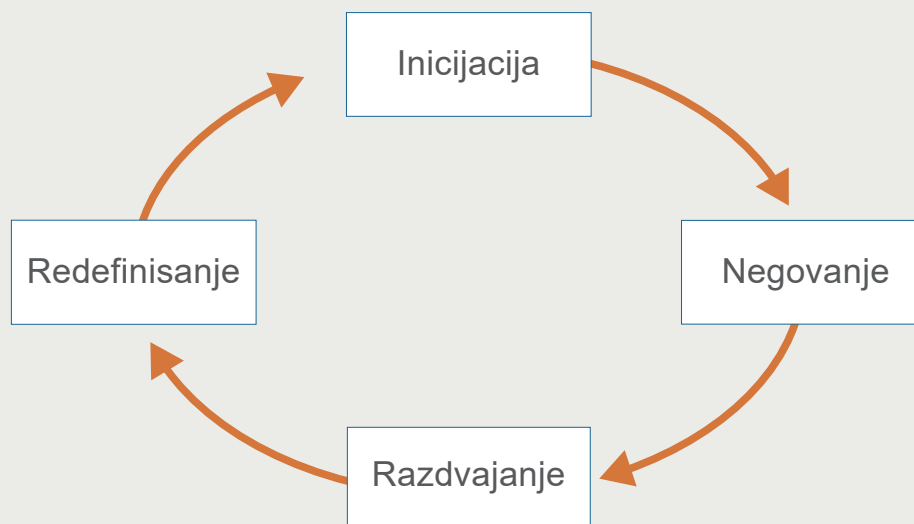
Okvir 10.4 Grayev model mentorstva u pet faza²⁴

Faza	I	II	III	IV	V
Glavna tema	Propisivanje	Nagovaranje	Saradnja	Potvrđivanje	Nezavisnost
Vrsta aktivnosti	Mentorsko osoblje usmerava štićenike/štićenice.	Mentorsko osoblje vodi štićenike/štićenice.	Mentorsko osoblje zajednički učestvuje sa štićenikom/štićenicom.	Mentorsko osoblje delegira zadatke štićeniku/štićenici.	Štićenik/štićenica postiže funkcionalnu nezavisnost.

Karakteristike polaznika/ polaznica mentorstva	Obučeni veštinama. Nedostaje im iskustvo i organizaciono znanje.	Žele da nauče da bolje primene veštine kako bi postali nezavisni i da pokažu inicijativu.	Poseduju sposobnost za zajednički rad sa mentorskim osobljem i primenu tehničkih veština za rešavanje problema.	Poseduju uvide za primenu veština i nezavisno funkcionisanje, oslanjaju se na mentorsko osoblje za potvrdu.	Nezavisni u rešavanju problema; kreativni, inovativni i razvijaju nove ideje; mentori su novim štičenicima/ štičenicama.
---	--	---	---	---	--

Kramov²⁵ model, sa druge strane, ističe da proces sadrži i element prenošenja veština i psihološki element. Kramov model naročito ističe važnost upravljanja fazom razdvajanja. U pojedinim slučajevima mentorsko osoblje može osećati da osobe kojima su bili mentori počinju da predstavljaju pretnju po njihov položaj u hijerarhiji, pa mogu reagovati negativno i pokušati da spreče napredovanje osoba kojima su bili mentori (zapravo, pokušavaju da produže mentorski proces). U drugim slučajevima, korisnice i korisnici mentorske podrške se mogu osećati napušteno ili iznevereno od strane mentorskog osoblja koje više nema mogućnosti da im pomogne. Međutim, Kram navodi da je moguće preduzeti aktivne korake za upravljanje razdvajanjem kroz postavljanje formalnog završetka odnosa tokom kojeg obe osobe razmatraju napredak koji je ostvarila osoba pod mentorstvom, kao i doprinos osobe koja je pružala mentorsku podršku. Može se razgovarati o tome kakav odnos žele da imaju u budućnosti i da li osoba koja je imala mentorsku podršku i dalje ima potrebu za podrškom koju može pružiti novi mentor/mentorka. U situacijama kada se osoba koja pruža mentorstvo i osoba koja prima mentorstvo jednostavno udalje, osoba koja je pružala mentorsku podršku se može osetiti potcenjenom ili izdatom.

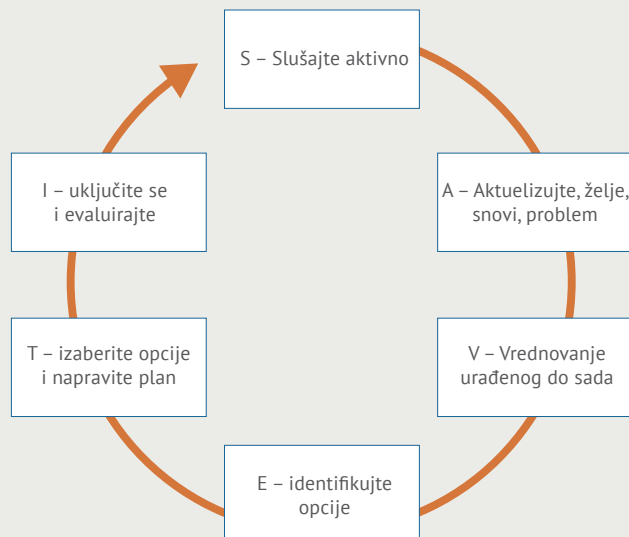
Okvir 10.5 Kramove faze mentorskog odnosa²⁷



Faza	I	II	III	IV
Glavna tema	Inicijacija	Negovanje	Razdvajanje	Redefinisanje
Vrsta aktivnosti ²⁸	Uspostavljen je odnos; planiraju se ciljevi, proces i vremenski okvir.	Plan se sprovodi. (Veći deo pravog mentorstva se odvija u ovoj fazi.)	Mentorski odnos okončava jedna ili obe strane, ili ga okončava eksterni faktor.	Dve strane odlučuju da li će ostati u kontaktu. Ako ostanu, mogu postati kolege ili kolegice ili ostati u sporadičnom kontaktu.
Karakteristike odnosa	Strah, sumnja ili preterano formalan odnos.	Neformalan, prislan i blizak odnos.	Ogorčenost i neprijateljski odnos <i>ili</i> pozitivan odnos koji ipak predstavlja izazov.	Ravnodušnost <i>ili</i> prijateljski odnos <i>ili</i> nostalgija.

U literaturi postoji mnogo različitih modela za proces koučinga, ali većina njih obuhvata obuku, izradu plana i povećanje odgovornosti učenika ili učenice kako bi postigli uspeh. McClellanov i Moserov model je izabran ovde jer je potpun, može se prilagoditi svakoj organizaciji i opisuje proces koji treba primeniti tokom koučinga (Okvir 10.6).²⁹

Okvir 10.6 Praktičan pristup pružanju saveta kroz koučing³⁰



Jedna od ključnih razlika procesa koučinga (u poređenju sa mentorstvom) navedena u ovom modelu je to da korisnik/korisnica koučinga preuzima vodeću ulogu u donošenju odluka i sprovođenju aktivnosti. Tokom faze aktivnog slušanja, korisnik/korisnica koučinga navodi „problem“ i, uz podršku osobe zadužene za koučing, odlučuje koja je njegova/njena želja. Osoba koja vodi proces koučinga zatim podstiče osobu u procesu koučinga da izvrši evaluaciju urađenog do sada i identifikuje opcije za buduće korake. Kada se izabere opcija, osoba zadužena za koučing daje podršku korisniku/korisnici koučinga da izradi plan. Za razliku od procesa mentorstva,

osoba koja vodi koučing nije uzor korisniku/korisnici koučinga jer osoba koja vodi koučing ima samo usku oblast stručnosti i njegovo ili njeno profesionalno iskustvo je možda iz neke druge oblasti. Osoba koja je vođena kroz proces koučinga je ta koja ima više znanja o širem kontekstu. Zato izazovi u pogledu razdvajanja nisu isti kao kod mentorstva, jer odnos dolazi do jasnog kraja kada se ispune ciljevi osobe koja uči kroz proces koučinga. Da li će se proces ponoviti ili ne primarno zavisi od prirode budućih poslovnih prioriteta korisnika/korisnice koučinga, a ne od lične povezanosti niti od evaluacije potreba osobe u procesu koučinga koju vrši osoba zadužena za koučing.

4.3 Uloge i atributi osoba koje pružaju mentorstvo i koučing

Mentori/mentorke i osobe koje pružaju podršku kroz koučing su tu da naprave razliku, uspostave nove obrasce i vode razvojne procese. To su dvosmerni procesi u kojima je presudno da se obe osobe uključene u proces posvete tome da provode zajedničko vreme, da slušaju i postavljaju razvojne ciljeve kako bi se postigla promena.

Postoje osnovna pravila koja pomažu da koučing i mentorstvo budu uspešni i usmereni na rezultate:

- mentorstvo i koučing su potpuno dobrovoljni odnosi;
- informacije koje se razmenjuju u tom odnosu su poverljive;
- postoji međusobno poverenje, poštovanje i posvećenost;
- komunikacija u mentorstvu i koučingu je „dvosmerna ulica“ i zasnovana je na saradnji;
- obe strane se u svakom trenutku mogu povući iz odnosa;
- odnos mora biti pokrenut potrebama i zahtevima osobe koja uči kroz proces mentorstva ili koučinga.

Pored toga, postoje jasna očekivanja od obe strane u odnosu. Ovlašćeni institut za razvoj kadrova Ujedinjenog Kraljevstva je izradio spisak očekivanja i željenih ponašanja od obe strane, kao i spisak stvari koje obe strane treba da urade.³¹

Okvir 10.7 Očekivanja osoba koje pružaju mentorstvo i koučing i onih koji uče kroz mentorstvo i koučing

Šta očekujete od osoba koje pružaju mentorstvo ili koučing:	Šta očekujete od osobe koja uči kroz mentorstvo ili koučing:
<ul style="list-style-type: none"> • dobre veštine aktivnog slušanja; • dostupnost i pristupačnost; • strpljenje; • empatija i otvoren um; • iskrenost; • znanje iz predmetne oblasti; • konstruktivni komentari; • ravnoteža između aktivnog pristupa (nastava i prenos znanja) i pasivnog pristupa (davanje mogućnosti osobi u procesu koučinga da iskoristi svoje postojeće jake strane i pronađe odgovore). 	<ul style="list-style-type: none"> • posvećenost; • otvorenost za nove ideje; • trud; • radoznalost; • ambicija; • potrebno vreme; • definisani ciljevi; • želja za učenjem ili promenom.

Šta rade osobe koje pružaju mentorstvo i koučing:	Šta rade osobe koje uče kroz mentorstvo i koučinga:
<ul style="list-style-type: none"> • podižu samosvest; • daju povratne informacije; • jačaju motivaciju; • grade samopouzdanje i izbegavaju osuđivanje; • usvajaju pristup ispitivanja, bez usmeravanja; • svesno prilagođavaju svoj stil spremnosti polaznika/polaznice da reši zadatak; • podstiču osećaj vlasništva nad ishodima kroz dinamičku interakciju. 	<ul style="list-style-type: none"> • slušaju i uče; • prihvataju povratne informacije otvorenog uma; • praktikuju introspekciju i iskazuju želju za promenom; • imaju samopouzdanje da preduzmu rizike i načine promene; • pokazuju spremnost da se suoče sa novim izazovima.

5. Kultura mentorstva i koučinga u vojnim institucijama

5.1 Kako vojne institucije mogu negovati kulturu koučinga i mentorstva?



... dok je formalno savetovanje važno iz institucionalne perspektive, neformalno savetovanje i mentorstvo su važni faktori u stvaranju lidera/liderki. I to je nešto što treba negovati u ovom sve složenijem svetu u kojem čak i lidersko osoblje na nižim položajima mora u deliću sekunde donositi odluke sa dalekosežnim posledicama.

General u penziji Raymond Odierno, bivši načelnik Generalštaba Vojske SAD³²

Važnost koučinga i mentorstva je široko prihvaćena u visokim vojnim krugovima.³³ Međutim, vojne institucije imaju posebne izazove sa podsticanjem razvoja kulture koučinga i mentorstva. Jedan od prvih izazova je to što se ponekad mentorstvo i koučing izjednačavaju sa favorizovanjem zbog istorijskog nasleđa tajnih bratstava u nekim vojskama koja su nastojala da steknu privilegovana unapređenja za svoje članove.³⁴ Drugi izazov je to što su u prošlosti iskustva sa obaveznim koučingom i mentorstvom prikazivala praksu ovih programa u lošem svetlu. Jedan autor je opisao proces uparivanja u takvim programima kao „pokušaj da pronađete pravu ljubav na sastanku na slepo – može se desiti, ali su šanse veoma male“.³⁵ Nije iznenađujuće da većina mentora/mentorki i korisnika/korisnica mentorstva koji su spojeni bez svog izbora kažu da su proces smatrali gubljenjem vremena. Treći izazov je to što neformalni mentorski odnosi mogu postojati van komandnog lanca, čime se stvara tenzija (ili strah od nje) između osobe koja je nadređena korisniku/korisnici mentorstva i osobe koja pruža mentorsku podršku.³⁶ I zaista, Oružane snage Kanade prepoznaju činjenicu da nadređeno osoblje često preuzima i manju mentorsku ulogu, ali preporučuju da mentor/mentorka ne bude osoba koja u sklopu svojih dužnosti procenjuje rad polaznika/polaznice mentorstva, što uključuje i osobe koje su povezane sa odlukama o unapređenju.³⁷

Međutim, iz skorašnjih iskustava je identifikovano nekoliko koraka koje mogu preduzeti vojne institucije kako bi podstakle kulturu mentorstva i koučinga. Jedan od prvih koraka je prepoznati važnost tih procesa i obezbediti obrazovanje za osobe koje imaju potencijal da pružaju podršku kroz mentorstvo i koučing. U jednoj studiji se navodi da se visokom rukovodstvu češće nude osobe koje se profesionalno bave koučingom, dok mlađe osoblje često ima pristup samo internim osobama za podršku kroz koučing. Stoga, pružanje obrazovanja o veštinama koučinga osobama sa potrebnim stručnim znanjem u određenoj oblasti koje bi pružale podršku kroz koučing može biti delotvoran način za unapređenje internih koučing programa. To bi takođe moglo da ima i propratni efekat povećanja broja osoba osposobljenih za koučing, koje bi onda bile dostupnije mlađem osoblju.³⁸ Slično tome, iako su formalni mentorski programi dali mešovite rezultate, jasno je da obrazovanje mentora/mentorki

i uključivanje mentorskih veština u obuku za liderske veštine mogu poboljšati rezultate i institucionalizovati koučing i mentorstvo kao redovne dužnosti vojnog osoblja.³⁹ U idealnoj situaciji, takva obuka za liderske veštine bi uključivala rodnu perspektivu i istakla ulogu koju igraju mentorstvo i koučing u promovisanju rodne ravnopravnosti u vojnim institucijama.

Još jedna dobra praksa koju su usvojile vojne institucije je izrada pisanih resursa za koučing i mentorstvo. U priručniku američke mornarice jasno se navode granice u pogledu uloge mentorskog osoblja, i uz isticanje važnosti te uloge, podvlači se primat komandnog lanca i ovlašćenje nadređene osobe da zanemari preporuke mentorskog osoblja. To bi trebalo da eliminiše tenzije između nadređenih osoba, mentorskog osoblja i osoba pod mentorstvom, kao i da iskoreni mitove da mentori/mentorke mogu svojim štićenicima i štićenicama osigurati nezaslužena unapređenja.⁴⁰ Američka mornarica je napravila i bazu podataka na internetu u kojoj korisnici/korisnice mentorskih programa mogu pogledati profile dostupnog mentorskog osoblja i pozvati ih da zasnjuju mentorski odnos, bilo elektronskim putem ili uživo. Priručnik Oružanih snaga Kanade sadrži zakletvu za obe osobe u mentorskom odnosu – u suštini pravilnik o ponašanju – kao i korisne alate koje obe uključene osobe mogu zajednički koristiti za usmeravanje procesa.⁴¹ Ti alati pružaju institucionalnu podršku za mentorstvo i koučing bez nametanja tih programa vojnom osoblju. Takođe podržavaju ideju da su koučing i mentorstvo deo redovnog rada i da se aktivnosti mogu odvijati tokom radnog vremena, iako mnogi preferiraju sesije tokom pauze za ručak ili nakon završetka radnog dana.⁴²

6. Zaključak

Mentorstvo i koučing daju važne doprinose edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci kroz pomoć u ličnom i profesionalnom razvoju i nastavnog osoblja i učenika/učenica. Mogu pomoći u izgradnji kapaciteta i unutrašnje motivacije za unapređenje rodne ravnopravnosti kod pojedinih osoba, kao i organizacija, ali potrebna je snažna posvećenost i liderstvo u podršci rodnoj ravnopravnosti na rukovodećim nivoima.

Kao što je pokazano u primerima, koučing i mentorstvo postaju sve važniji u svim organizacijama koje žele da unaprede individualni učinak i, na kraju, učinak cele organizacije. U ovom poglavlju se ističe da ni vojno okruženje nije izuzetak. Mnogi vidovi vojske imaju formalni program mentorstva ili koučinga bilo na nivou jedinica ili cele organizacije, a drugi su preduzeli značajne korake da podrže neformalno mentorstvo i koučing.

Za osobe koje rade u oblasti povezanoj sa rodnom perspektivom, procesi koučinga i mentorstva mogu biti i izvor podrške i polazna tačka za ostvarivanje profesionalnih ciljeva. S obzirom na to da mnogi savetnici/savetnice za rodnu perspektivu predstavljaju jedinu osobu sa potrebnim znanjima u svojoj organizaciji, oni igraju ključnu ulogu na putu ka transformaciji u svojim institucijama. Pored toga, napredak u komunikacionim tehnologijama znači da se sada aktivnosti koučinga i mentorstva mogu odvijati na širem području, te se stručno znanje može podeliti sa drugim savetnicima/savetnicama koji su jedine osobe tog profila u svojim organizacijama.

Mentorstvo i koučing su od ključnog značaja za razvoj liderskog osoblja i unapređenje organizacija, naročito u pogledu promovisanja rodne ravnopravnosti. Iako je potrebno još mnogo truda da se definiše koje intervencije su potrebne u svakoj konkretnoj situaciji, nema sumnje da su koučing i mentorstvo alati koje ne smemo prevideti kada usvajamo sveobuhvatne i delotvorne pristupe edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci.

7. Anotirana bibliografija

Carter, A., *Executive Coaching: Inspiring Performance at Work [Koučing rukovodećih kadrova: inspirisanje postignuća na poslu] (Brighton: Institute for Employment Studies, 2001), www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/379.pdf.*

Ova knjiga navodi definiciju koučinga rukovodećih kadrova i ulogu koju on igra na radnom mestu. Takođe nudi praktične smernice zasnovane na izvučenim poukama za organizacije koje žele da ponude koučing svojim zaposlenima.

Chartered Institute of Personnel and Development, “Coaching and mentoring” [„Koučing i mentorstvo”], September 2014, www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/coaching-mentoring.aspx.

Ovaj informativni list daje uvod u koučing i mentorstvo u profesionalnom kontekstu, kao i korisne linkove ka relevantnim organizacijama i druge informacije.

Civilian Working Group, *Mentoring Program Handbook [Priručnik za mentorski program], US Department of Navy, bez datuma, www.au.af.mil/au/awc/awcgate/navy/mentoring_hand.pdf.*

Ovaj priručnik je izrađen za mentorsko osoblje u mornarici SAD i sadrži spisak odgovora na česta pitanja, kao i smernice za izgradnju mentorskih veština.

Clutterbuck, David, *Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation [Svima je potreban mentor: negovanje talenata u vašoj organizaciji], 5 edn (London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2014).*

David Clutterbuck je napisao razne korisne knjige o koučingu i mentorstvu. Ova publikacija sadrži detaljan uvod u mentorstvo kao koncept i praktične smernice za uspostavljanje mentorskih programa. Takođe sadrži poglavlja koja sagledavaju posebne oblike mentorstva, poput mentorstva za manjine, majke, virtuelnog mentorstva i mentorstva u više zemalja. Kompletan spisak njegovih publikacija (od kojih su mnoge prevedene) možete naći na njegovom veb sajtu, <https://www.davidclutterbuckpartnership.com>.

Institute of Leadership & Management, “Creating a coaching culture” [„Stvaranje kulture koučinga“], London, 2011, https://www.i-l-m.com/~media/ILM%20Website/Downloads/Insight/Reports_from_ILM_website/G443_ILM_COACH_REP%20pdf.ashx.

Ova brošura sadrži detaljne nalaze iz istraživanja uloge koučinga na radnom mestu. Navodi neke od koristi koučinga i daje preporuke za najbolje sprovođenje u organizaciji.

Johnson, W. Brad and Gene Andersen, “How to make mentoring work” [„Kako da mentorstvo uspe“], *Proceedings Magazine*, Vol. 135/4/1274, No. 410 (2009), str. 26–32, www.navy.mil/features/Proceedings%20Mentorship.pdf.

Ovaj članak napisan za Američki pomorski institut daje zanimljiv pregled mentorstva i podvlači neke od dobrih praksi i izvučenih pouka iz iskustva američke mornarice.

Lagacé-Roy, Daniel and Janine Knackstedt, *Mentoring Handbook [Priručnik za mentorstvo] (Ottawa, ON: Department of National Defence, Canada, 2007), http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/dn-nd/D2-317-2007-eng.pdf.*

Ovaj priručnik Kanadske odbrambene akademije daje uvod u koncept mentorstva i konkretne preporuke za zasnivanje mentorskog odnosa. Namenjen je i potencijalnim korisnicima/korisnicama mentorstva i mentorskom osoblju u vojnim institucijama, a u aneksu predstavlja izabrane korisne alate.

US Department of the Army, *Army Mentorship Handbook [Priručnik za vojno mentorstvo] (Rosslyn, VA: Department of the Army, 2005), www.armycounselingonline.com/download/Mentorship%20Handbook.pdf.*

Ovaj priručnik je izrađen za vojsku SAD i prilagođen je iz sličnog dokumenta marinskog korpusa SAD. Daje spisak odgovora na često postavljana pitanja o mentorstvu, uvod u proces mentorstva i izabrane korisne alate za polaznike i polaznice mentorstva, uključujući primer sporazuma o mentorstvu.

Prilog 1: Zašto bi pojedinačne osobe i organizacije trebalo da se uključe u mentorstvo?⁴³

Prvi odeljak može pomoći nekome ko želi da postane mentor/mentorka, a drugi odeljak je koristan za organizacije koje bi želele da uspostave mentorski program.

Zašto bi trebalo da postanem mentor/mentorka? (introspekcija)

1. Da li postoje aspekti u mom profesionalnom životu u kojima osećam da ne ostvarujem svoj puni potencijal?
Moja karijera? Moj liderski stil? Moj lični razvoj?
2. Na koji način bi mi mentorstvo najviše koristilo?
3. Šta mogu da ponudim kao mentor/mentorka? Da li mogu da pomognem u unapređenju karijere zapostavljenim i manjinskim grupama u vojsci, kao što su žene?
4. Čime mogu doprineti u mentorskom odnosu? Koje su moje jake strane? Da li imam znanje koje može koristiti drugima sličnim meni?
5. Na kojim svojim osobinama treba da poradim da postanem bolji/a mentor/ka i lider/ka?
6. Da li postoje oblasti na mom profesionalnom liderskom putu koje želim da unapredim kroz mentorski odnos?
7. Kako mogu da unapredim rodnu ravnotežu?

Zašto je nekoj organizaciji potrebno mentorstvo?

Organizacija može razmotriti sprovođenje mentorske inicijative iz sledećih razloga:

- Prenosnje organizacionog pamćenja;
- Unapređivanje prenosa znanja;
- Brže i bolje puno uključivanje novih članova i članica;
- Povećanje posvećenosti organizaciji;
- Smanjenje broja osoba koje napuštaju posao;
- Unapređivanje planiranja uvođenja u posao;
- Dopiranje do osoba u udaljenim i izolovanim regijama;
- Povećanje produktivnosti;
- Jačanje imidža organizacije;
- Povećanje raznolikosti i/ili stvaranje bolje rodne ravnoteže u organizaciji.

Sledeća pitanja pomažu da se identifikuju zahtevi.

1. Kako predviđate da će vaša organizacija (npr. jedinica, grupa, itd.) imati koristi od mentorske inicijative?
2. Koje su potencijalne prepreke i kako se one mogu prevazići?

Prilog 2: Švedski koučing program za rodnu perspektivu

Primer najbolje prakse

Kao što je predstavljeno u poglavlju 4 ovog priručnika, jedan od načina da se postigne transformativno učenje je korišćenje koučing programa. Švedski koučing program za rodnu perspektivu ima za cilj da utiče i na kognitivni i na afektivni domen osobe uključene u koučing. Program je prilagođen visokom rukovodstvu agencija iz švedskog bezbednosnog sektora i institucija za upravljanje kriznim situacijama. Predstavlja inovativni metod za jačanje sposobnosti organizacije da integriše rodnu perspektivu kroz pristup koji kreće od rukovodstva. Uspešan je zbog kombinacije unutrašnje motivacije pojedinih osoba koja se postiže kroz mentorstvo, čiji je cilj uticaj na afektivni domen, i paralelnih obrazovnih seminara koji stimulišu kognitivni domen, tj. kapacitet pojedinih osoba da ostvare promenu u svojim organizacijama.

Počeci programa

Švedski koučing program za rodnu perspektivu je prvi put pokrenut 2007. godine u okviru projekta sponzorisanog od strane Evropske unije pod nazivom Genderforce (Rodna snaga). Genderforce je bio projekat saradnje između institucija iz bezbednosnog sektora i nevladinih organizacija koje rade u oblasti međunarodne pomoći i mirovnih operacija nakon sukoba. Bio je aktivan od 2004. do 2007. godine i uključio je Agenciju za vanredne situacije, Oružane snage Švedske, Udruženje vojnih oficirskih kadrova u Švedskoj, policiju Švedske, Žensku dobrovoljnu odbrambenu organizaciju i Fondaciju Kvinna till Kvinna.

Nakon 2007. godine, Genderforce se razvio u saradnju između Oružanih snaga Švedske, Agencije za vanredne situacije, Akademije Folke Bernadotte i policije. Kvinna till Kvinna ima savetodavnu ulogu u saradnji. Svrha projekta Genderforce je promovisanje i jačanje rada agencija na rodnoj ravnopravnosti i sprovođenju Rezolucije Saveta bezbednosti UN 1325 i srodnih rezolucija (agenda za žene, mir i bezbednost).⁴⁴

Ciljevi programa

Cilj programa je jačanje kapaciteta visokog rukovodstva za sprovođenje rodne ravnopravnosti i agende za žene, mir i bezbednost u okviru njihovih organizacija. Kombinacijom koučinga i izgradnje znanja kod pojedinaca, program teži dvostrukom rezultatu.

Primarni cilj programa je da stvori unutrašnju motivaciju kod liderskog osoblja kako bi ono želelo da ostvari promenu i iskoristi prednosti rodno odgovornog rada u svojim organizacijama. Drugim rečima, program želi da utiče na afektivni domen. Pod dva, cilj je ojačati sposobnosti osoba na liderskim položajima kako bi one uvidele koje aktivnosti treba da se sprovedu radi postizanja rodne ravnopravnosti, tj. uticaj na kognitivni domen. U vezi sa Bloomovom taksonomijom, to bi bilo „stvaranje“, na vrhu piramide učenja (videti Okvir 7.15 u poglavlju 7).

Ciljevi mogu biti sumirani na sledeći način:

- Unaprediti kapacitete liderskog osoblja za sprovođenje zakona i politika koji se odnose na rodnu ravnopravnost i rodnu perspektivu u svakodnevnom radu;
- Omogućiti liderskom osoblju da ispuni obaveze svoje organizacije navedene u akcionom planu za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325;
- Unaprediti sposobnost liderskog osoblja za rešavanje organizacionih prepreka i otpora ka integrisanju rodne perspektive i sprovođenju Rezolucije SB UN 1325;
- Izraditi pojedinačne akcione planove za integrisanje rodne perspektive i sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 u oblasti za koju su zaduženi pojedinačni lider/liderka.
- Sprovesti izrađene lične akcione planove.⁴⁵

Metoda

Koučing program za rodnu perspektivu je prilagođen potrebama učenika/učenica i kontekstu u kome oni rade. Kada je program sproveden 2013. godine, bio je usmeren na direktore/direktorke i visoko rukovodstvo. U Oružanim snagama Švedske, jedna od motivacija za korisnike/korisnice koučinga je bila to što je izbor za program koučinga značio da se razmatra njihovo unapređenje. Gotovo svi pripadnici i pripadnice visokog rukovodstva u oružanim snagama su učestvovali u programu. Okupljanje visokog rukovodstva iz različitih agencija takođe ima za cilj stvaranje saradničke mreže u kojoj lidersko osoblje može nastaviti da dobija savete i podršku čak i nakon okončanja programa. Ono što je zabeleženo u okviru Oružanih snaga Švedske je da lidersko osoblje koje je završilo program može da razgovara o integrisanju rodne perspektive i rodnoj ravnopravnosti na mnogo višem nivou od drugih. Time se motivišu drugi da dostignu isti nivo kompetencija. Program želi da pomogne pojedinim osobama da unaprede svoje razumevanje, motivaciju, kompetencije i veštine. Ne teži tome da se izradi bilo šta više od ličnih akcionih planova. To je važno za krajnji ishod, jer je fokus na procesu transformacije pojedinih osoba. Svakom učesniku/učesnici je dodeljena je osoba za podršku kroz koučing. Osobe koje pružaju koučing se biraju prema položaju i stručnosti. Cilj programa je da upari lidersko osoblje i osobe koje pružaju koučing sa ekvivalentnim položajem u svojoj oblasti. To je od ključnog značaja jer će tako biti veća verovatnoća da osoba koja pruža koučing i korisnik/korisnica usvoje transakcioni model razmene znanja (videti poglavlje 5). Osobe koje pružaju podršku kroz koučing dolaze iz agencija uključenih u saradnju, kao i iz civilnog društva, privatnog sektora i akademske zajednice. Program kombinuje sesije koučinga sa seminarima, obrazovnim konferencijama i radionicama. Koučing se sprovodi jedan na jedan u kontekstu van uobičajenog okruženja korisnika/korisnica kako bi se sastanci održavali u ravnopravnom okruženju dalje od drugih zaposlenih i pomoćnog osoblja. Ova kombinacija koučinga i obrazovanja ima za cilj postizanje procesa transformativnog učenja kod pojedinačnih osoba.

Najbolje prakse

Koučing program za rodnu perspektivu je bio uspešan zbog niza različitih faktora. Neke od najboljih praksi koje su doprinele uspehu su sledeće:

- Uključivanje visokog rukovodstva i osoba u karijernom usponu unapređuje status samog programa i stvara dodatne zahteve;
- Dobro spajanje liderskog osoblja sa osobama koje pružaju koučing sa kojima imaju dobre odnose;
- Korišćenje uspostavljenih mreža osoba za koučing i stručnog osoblja za određene oblasti kako bi se osiguralo da su osobe koje pružaju koučing osobe na visokom položaju i sa visokim stručnim znanjem;
- Uključivanje liderskog osoblja sa istog nivoa iz različitih organizacija za kolegijalnu razmenu iskustava i ideja;
- Izvlačenje liderskog osoblja iz njihovog uobičajenog okruženja putem sastanaka i seminara organizovanih van radnog mesta;
- Korišćenje kombinacije koučinga, edukacije i seminara;
- Uključivanje stalnog stručnog osoblja za određene oblasti iz organizacije lidera/liderke u proces;
- Vođenje računa o tome da se program kontinuirano evaluira i da su učenici i učenice odgovorni za primenu naučenog.

Ministarstvo odbrane Crne Gore je pokrenulo pilot koučing program za rodnu perspektivu inspirisan švedskim primerom uz podršku UNDP SEESAC-a (Centra za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi Programa Ujedinjenih nacija za razvoj) – Rodna ravnopravnost u oružanim snagama na Zapadnom Balkanu.

Napomene

1. Autorski tim zahvaljuje štabu kanadskog Programa za stvaranje vojnih kadrova (MILPERSGEN) na podršci tokom završetka ovog projekta i Davidu Jacksonu na njegovom radu koji je pružio uvide za ovo poglavlje: David Jackson, *Mentoring in the Changing World of Work* [Mentorstvo u poslovnom svetu koji se menja], neobjavljeni rad podeljen studentima i studentkinjama. Univerzitet u Mančesteru. Predmet: Mentorstvo. Tema: Praksa upravljanja ljudskim resursima. Master program u oblasti upravljanja ljudskim resursima (međunarodni razvoj) Generacija 2009.
2. Daniel Lagacé-Roy and Janine Knackstedt, *Mentoring Handbook [Priručnik za mentorstvo]* (Ottawa, ON: Department of National Defence, 2007), str. 3, http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/dn-nd/D2-317-2007-eng.pdf.
3. Malcolm Knowles, *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy [Moderna praksa obrazovanja odraslih: od pedagogije do andragogije]*, 2nd edn (New York: Association Press, 1980).
4. A. T. Wong and K. Premkumar, "An introduction to mentoring principles, processes, and strategies for facilitating mentoring relationships at a distance" [„Uvod u principe, procese i strategije mentorstva za lakše mentorske odnose na daljinu“], University of Saskatchewan, 2007, str. 4, www.usask.ca/gmcte/sites/default/files/2012/Mentoring%20at%20a%20Distance%20Prt%201%20and%202.pdf.
5. David Clutterbuck, "Getting the mentoring balance right" [„Pronaći pravu ravnotežu u mentorstvu“], pismo uredniku, *People Management*, 27. jul 1995. godine.
6. Lagacé-Roy and Knackstedt, napomena 2 iznad, str. 5.
7. Ibid.
8. David Pugliese, "Taxpayers to fund three-year mentorship program for RCAF generals who lack social skills" [„Poreski obveznici će finansirati trogodišnji program mentorstva za osobe na generalskoj poziciji Kraljevskog ratnog vazduhoplovstva Kanade kojima nedostaju društvene veštine“], *National Post (Canada)*, 22. septembar 2014. godine, <http://news.nationalpost.com/news/canada/taxpayers-to-fund-three-year-mentorship-program-for-rcaf-generals-who-lack-social-skills>.
9. Steven H. Appelbaum, Stephen Ritchie and Barbara Shapiro, "Mentoring revisited: An organizational behaviour construct" [„Revidirano mentorstvo: konstrukt organizacionog ponašanja“], *Journal of Management Development*, Vol. 13, No. 4 (1994), str. 62.
10. Lična prepiska, 12. septembar 2015. godine.
11. Christine R. Gedney, "Leadership effectiveness and gender" [„Delotvornost liderstva i rodna perspektiva“], istraživanje dostavljeno Vazduhoplovnom komandno-štabnom koledžu Vazduhoplovnog univerziteta, april 1999. godine, str. 3, www.au.af.mil/au/awc/awcgate/acsc/99-061.pdf.
12. Mary Maureen Sullivan, "Mentoring in the military: A preliminary study of gender differences" [„Mentorstvo u vojsci: preliminarna studija o rodnim razlikama“], istraživački rad predstavljen američkoj pomorskoj akademiji, 1993, str. 3, www.au.af.mil/au/awc/awcgate/mentor/mentors.htm.
13. Allyson Reneau, "Mentoring in the military: Who's your 'sea daddy'?" [„Mentorstvo u vojsci: Ko je vaš mentor na moru?“], objava na blogu, 22. april 2014. godine, str. 1, <http://blog.usni.org/2014/04/22/mentoring-in-the-military-whos-your-sea-daddy>.
14. Royal Canadian Air Force, "Mentorship programme: Runway to success" [„Program mentorstva: poletna staza za uspeh“], pamflet, 2015, str. 8.
15. Ibid., str. 21.
16. Darell E. Adams, "Mentoring women and minority officers in the US military" [„Mentorisanje oficirskih kadrova iz redova žena i manjina u američkoj vojsci“], istraživački rad predstavljen Vazduhoplovnom komandno-štabnom koledžu, mart 1997. godine, str. 7, www.au.af.mil/au/awc/awcgate/acsc/97-0607b.pdf.
17. Ibid., str. 32–33.
18. W. Brad Johnson and Gene R. Andersen, "Formal mentoring in the U.S. military: Research evidence, lingering questions, and recommendations" [„Formalno mentorstvo u američkoj vojsci: činjenice iz istraživanja, preostala pitanja i preporuke“], *Naval War College Review*, Vol. 63, No. 2 (2010), str. 114, 117.
19. J. Sanger, D. Howland and W. Webb, "Executive coaching" [„Koučing rukovodećih kadrova“], prezentacija na konferenciji Pitanja obuke u razvoju ljudskih kadrova 2000, London, 5. april 2000. godine.
20. Ted Thomas and Jim Thomas, "Mentoring, coaching and counselling: Toward a common understanding" [„Mentorstvo, koučing i savetovanje: u susret zajedničkom razumevanju“], www.armycounselingonline.com/download/Mentorship%20paper.pdf.
21. Lagacé-Roy and Knackstedt, napomena 2 iznad, str. 4.
22. Ibid., str. 6.
23. William A. Gray, "Developing a planned mentoring program to facilitate career development" [„Izrada programa planiranog mentorstva za lakši karijerni razvoj“], *Career Planning and Adult Development Journal*, Vol. 4, No. 2 (1988), str. 9–16.

24. Gill Lane, "Key themes: A literature review" [„Ključne teme: pregled literature“], in Gill M. Cox and David Clutterback (eds), *The Situational Mentor: An International Review of Competences and Capabilities in Mentoring* (Aldershot: Gower Publishing, 2004), str. 14–15.
25. Kathy Kram, "Phases of the mentor relationship" [„Faze mentorskog odnosa“], *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4 (1983), str. 608–625.
26. David Clutterback, *Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation* [Svima je potreban mentor: negovanje talenata u vašoj organizaciji], 4th edn (London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2004), str. 115–116.
27. Lagacé-Roy and Knackstedt, napomena 2 iznad, str. 15.
28. Ibid., str. 15–16.
29. Jeffrey McClellan and Clint Moser, "A practical approach to advising as coaching" [„Praktični pristup davanju saveta kao koučingu“], NACADA Clearinghouse of Academic Resources, 28. januar 2011. godine, www.nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/Advising-as-coaching.aspx.
30. Ibid.
31. Chartered Institute of Personnel and Development, "Coaching and mentoring" [„Koučing i mentorstvo“], septembar 2014. godine, www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/coaching-mentoring.aspx.
32. David Vergun, "Solarium 2015: Developing agile, adaptive leaders" [„Solarium 2015: razvoj agilnih, prilagodljivih vodećih kadrova“], *Small Wars Journal* objava na blogu, 4. mart 2015. godine, <http://smallwarsjournal.com/blog/solarium-2015-developing-agile-adaptive-leaders>.
33. Pored citiranog komentara generala Odierno, admiral Vern Clark iz američke mornarice je takođe istakao važnost mentorstva. Vern Clark, "Chief of Naval Operations guidance for 2003: Achieving sea power 21!" [„Smernice komandujućeg pomorskih operacija za 2003. godinu: ostvarivanje plana Pomorska nadmoć 21!“], 3. januar 2003. godine, www.navy.mil/navydata/cno/clark-guidance2003.html. Videti takođe W. Brad Johnson and Gene Andersen, "How to make mentoring work" [„Kako da mentorisanje uspe“], *Proceedings Magazine*, Vol. 135/4/1274, No. 410 (2009), str. 26–32, www.usni.org/magazines/proceedings/2009-04.
34. Johnson and Andersen, napomena 18 iznad, str. 119.
35. Georgia T. Chao, citirano u Johnson and Andersen, ibid., str. 114.
36. Civilian Working Group, *Mentoring Program Handbook* [Priručnik za mentorski program], US Department of Navy, bez datuma, str. 13–14, www.au.af.mil/au/awc/awcgate/navy/mentoring_hand.pdf.
37. Lagacé-Roy and Knackstedt, napomena 2 iznad, str. 20.
38. Institute of Leadership & Management, "Creating a coaching culture" [„Stvaranje kulture koučinga“], London, 2011, str. 2, 7, https://www.i-l-m.com/~media/ILM%20Website/Downloads/Insight/Reports_from_ILM_website/G443_ILM_COACH_REP%20pdf.ashx.
39. Johnson and Andersen, napomena 18 iznad, str. 124.
40. Lisa Franchetti, "Electromentoring" [„Elektronsko mentorstvo“], *Proceedings Magazine*, Vol. 135/4/1274, No. 410 (2009), str. 30.
41. Videti anekse u Lagacé-Roy and Knackstedt, napomena 2 iznad, str. 23–28.
42. Civilian Working Group, napomena 36 iznad, str. 19.
43. Prilagođeno iz Lagacé-Roy and Knackstedt, napomena 2 iznad, str. 10–11.
44. UN Security Council, "Resolution 1325 (2000) on women, peace and security" [„Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. No. S/RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000. Srodne Rezolucije SB UN su 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) i 2122 (2013).
45. PfPC Security Sector Reform Working Group, "Gender-responsive evaluation in military education: Fourth workshop on teaching gender to the military, Geneva, 21–24 July 2014" [„Rodno odgovorna evaluacija u vojnom obrazovanju: 4. radionica o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje, Ženeva, 21–24. jula 2014.“], izveštaj, <https://www.pfp-consortium.org/media/286/download>.

Zaključak

Callum Watson (DCAF), sa učesnicima i učesnicama radionice za pregled priručnika održane u Beču

Edukacija o rodnoj perspektivi u vojsci: Šta dalje?

Tokom poslednje decenije, programi koučinga i mentorstva su postali popularni u mnogim organizacijama. Ovaj priručnik je na početku istakao činjenicu da je rod često nevidljiv u društvenom životu. Nadamo se da su do sada autori i autorke ovog priručnika učinili rod vidljivijim čitaocima i čitateljicama, naročito u vojnim kontekstima. Pored toga, nadamo se da je ovaj priručnik pokazao šta sve podrazumeva edukacija o rodnoj perspektivi u vojsci, zašto je to relevantna tema koju bi trebalo podučavati i samostalno i integrisati je kroz ceo kurikulum, i kako nastavno osoblje može predavati tu temu. Dosadašnja iskustva mnogih autora i autorki govore da je ovo trenutak u kome će se čitaoci i čitateljke verovatno osećati preplavljeno informacijama i pitati se odakle da započnu sa primenom naučenog. Pojedine osobe koje budu čitale ovaj priručnik, poput savetodavnog osoblja za rodnu perspektivu, možda će imati izričiti mandat za sprovođenje rodne perspektive u svojoj oblasti rada. Međutim, većina čitalaca i čitateljki će verovatno biti iz kruga onih osoba koje su ubeđene u važnost unapređenja rodne ravnopravnosti gde god je to moguće, iako to nije formalno deo njihovog posla. Ovaj priručnik se obraća obema kategorijama čitatelja i čitateljki kroz ovaj zaključak u kome je dat pregled kako bi mogla da izgleda integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i koje bi uloge osoba koje ovo čitaju u tom procesu mogle da budu.

Promena stava prema nečemu tako fundamentalnom kao što su rodne norme može delovati kao nemogući zadatak imajući u vidu veličinu vojske (otprilike 1 procenat radne snage u NATO zemljama¹) i način na koji se čini da su tradicionalne rodne uloge ukorenjene. Međutim, studije u vojnoj sociologiji sugerišu da se na kreiranje normi – kao što su stavovi pojedinačnih pripadnika i pripadnica prema rodnoj ravnopravnosti – najviše utiče na primarnom nivou, drugim rečima u najmanjim vojnim jedinicama (npr. odredi ili vodovi).² To znači da politike koje dolaze sa vrha u hijerarhijskim lancima komande mogu biti veoma delotvorne u oblikovanju normi koje unapređuju rodnu ravnopravnost, a u odsustvu odgovarajućih politika, te norme se i dalje mogu usaditi na nivou primarne jedinice od strane motivisanih osoba na liderskoj poziciji. Dokazi takođe sugerišu da kada se ova dva faktora spoje, drastično se smanjuje potreba za kaznenim merama da bi se obezbedila primena institucionalnih politika.³ Drugim rečima, čak iako osobe koje ovo čitaju imaju utisak da će uticaj njihovih aktivnosti biti ograničen na jednu grupu ljudi na času obuke ili na jednu jedinicu, to ne bi trebalo da ih obeshrabri. Naprotiv – verovatnije je da će doći do održive promene ako veliki broj pojedinačnih osoba radi na promeni načina razmišljanja na svojim radnim mestima nego da se to čini samo kroz politike koje dolaze sa vrha. Zaista, većina osoba koje su doprinele izradi ovog priručnika bi mogle da identifikuju jedan događaj ili jednu osobu koja im je pomogla da shvate važnost integrisanja rodne perspektive u njihov svakodnevni rad i posao.

Još jedan izazov sa kojim će se verovatno suočiti osobe koje ovo čitaju je pitanje – odakle početi – koje aktivnosti mogu da se započnu odmah, a koje su aktivnosti srednjeročne i dugoročne? U mnogim slučajevima, nacionalne i regionalne politike (pomenute u poglavlju 2) mogu biti korisne za određivanje trenutnih prioriteta, naročito akcionih

planova u vezi sa primenom Rezolucije Saveta bezbednosti 1325⁴ i agendom za žene, mir i bezbednost.⁵ Pored toga, odeljci u nastavku koje su izradili učesnici i učesnice na konferenciji za pregled priručnika, nude sugestije za različite aktivnosti koje se mogu preduzeti kratkoročno, srednjeročno i dugoročno.

Šta se može uraditi odmah?

Postoji veliki broj malih ali delotvornih aktivnosti koje se mogu sprovesti odmah nakon što pročitate ovaj priručnik. Kada razmišljate o tome koje bi bile prioritetne početne aktivnosti i kako ih sprovesti, može biti korisno vratiti se na izjavu sa početka ovog priručnika: rodna perspektiva u vojsci je operativna potreba, zakonska obaveza i predstavlja odgovor na humanitarnu potrebu. Imajući to na umu, sledeće aktivnosti čine neke od preporučenih početnih koraka.

1. Podelite materijale

Jedan od prvih zadataka je identifikovati osobe koje su spremne da integrišu rodnu perspektivu u svoju nastavu ali ne znaju kako, kao i one koje treba ubediti da daju svoju saglasnost da se to desi, kao što su naređene osobe. Distribuiranje ovog priručnika i relevantnih dokumenata pomenutih u bibliografijama svakog od poglavlja može biti dobra početna tačka. Kada onima koji su se relativno skoro upoznali sa temom date predstavu o tome šta podrazumeva nastava o rodnoj perspektivi u vojsci, biće lakše zalagati se barem da se određeni sadržaj u vezi sa rodnom perspektivom integriše u delove postojećeg kurikuluma. Pored toga, priručnici poput ovog se mogu koristiti da se dođe do ključnih ljudi koji kontrolišu raspodelu resursa, kako bi im se naglasilo zašto je korisno ako opredele resurse za ovu temu i kako bi se to uklapalo u širi skup drugih aktivnosti koje trenutno sprovode države NATO i partnerske države. Stoga bi dobar prvi korak bio razmisliti kome bi bili potrebni materijali i koji materijali bi pomogli da se započnu aktivnosti usmerene na integraciju rodne perspektive.

2. Identifikujte i mapirajte zainteresovane kolege i kolegice

Deljenje materijala i razgovor o temama vezanim za rodnu perspektivu sa kolegama i kolegicama, kao i nadređenima, može pomoći da se identifikuju osobe spremne da podrže integrisanje rodne perspektive u vojno obrazovanje. U pojedinim slučajevima, kolege i kolegice će možda imati relevantno znanje u vezi sa temom ili će takođe biti zainteresovani za saradnju. U drugim situacijama, možda će biti spremni da dozvole osobi sa strane da unese rodne komponente u njihov postojeći obrazovni sadržaj.

3. Mapirajte postojeće aktivnosti ili one sa relevantnim sadržajem

Nekoliko autora/autorki priručnika je napomenulo da su naišli na situacije u kojima su pojedine osobe imale zadatak da predaju o temama vezanim za rod ali nisu imale potrebno stručno znanje pa su to radile bez dostupne podrške. Osobe u takvim situacijama su često presrećne kada dobiju resurse koji im mogu pomoći ili kada mogu da sarađuju sa drugima koji se sa entuzijazmom bave tom temom. Postoje i slučajevi kada se o rodnoj perspektivi ne predaje na kursovima koji su prikladni za takve diskusije, poput kurseva o ponašanju i disciplini, zaštiti civilnog stanovništva ili ljudskih prava. Obično je lakše zalagati se za uključivanje rodne perspektive u takvim kursovima u ranim fazama. U pojedinim slučajevima čak postoje resursi za edukaciju o rodnoj perspektivi koji su dostupni, ali se ne koriste.

4. Izradite novi sadržaj

Kada osobe koje ovo čitaju imaju određeni stepen slobode ili fleksibilnosti u odlučivanju o tome šta će predavati, one mogu voditi svojim primerom i uvesti module konkretno o rodnoj perspektivi i/ili integrisati diskusije o rodnoj perspektivi u postojeći obrazovni sadržaj. Takođe može biti korisno da se napravi kratki „Uvod u rodnu perspektivu“ koji može biti ponuđen zajedno sa postojećim uvodnim kursovima ako i kada se za to ukaže prilika.

5. Razmotrite postojeću rodnu dinamiku u učionici

U poglavlju 6 se razgovara o tome kako rodna dinamika u učionici može određenim učenicima i učenicama dati prednost, a druge staviti u nepovoljni položaj na osnovu njihove rodne pripadnosti (u kombinaciji sa drugim faktorima poput starosti, čina i etničke pripadnosti). Iako su neki od tih faktora posledica duboko ukorenjenih društvenih normi, nastavno osoblje može razmotriti rodnu dinamiku u određenoj učionici i napraviti male promene koje će stvoriti značajne koristi. Ako samo posmatrate koliko često se učenici i učenice javljaju i koliko često ih prozivate, kao i koliko dugo govore, i uporedite to sa rodnim bilansom u celom odeljenju, to vam može pružiti dosta informacija. Ako učenicima i učenicama date nekoliko dodatnih sekundi pre nego što treba da odgovore, to može podstaći one sa manje samopouzdanja da više učestvuju.

Šta se može uraditi u narednih godinu dana?

Mnogi od zadataka na ovom spisku obuhvataju pokušaje da se ode dalje od *ad hoc* aktivnosti koje se oslanjaju samo na inicijative pojedinačnih motivisanih osoba, ka održivim promenama u kurikulumu i radnim praksama. Iako je malo verovatno da se sve aktivnosti sa ovog spiska mogu ostvariti u roku od godinu dana, nije loše da ih imate na umu kako biste se bolje pripremili da iskoristite male prilike koje se ukažu da institucionalizujete rodnu perspektivu.

1. Integrišite rodnu perspektivu u doktrinu institucije

Jedan od najdelotvornijih načina da izbegnete *ad hoc* pristupe u edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci je da se postarate da je ona obavezna, a ne samo prepoznata kao dobra praksa. Kao što je navedeno u poglavlju 2, usvajanje Rezolucije SB UN 1325 je stvorilo potrebni zamah da vojne institucije počnu da se bave različitim potrebama žena, muškaraca, devojčica i dečaka u kontekstu oružanih sukoba. Najdelotvornije je kada se to pretvori u dokumente na institucionalnom nivou, pa bi uključivanje obaveze integrisanja rodne perspektive u sve aspekte vojnog obrazovanja u doktrine i misije institucija moglo da ima trajni efekat. Ne samo da se na taj način rodna perspektiva transformiše iz sporednog pitanja u osnovni aspekt rada institucije, već može i pokrenuti osobe bez znanja iz te oblasti da potraže stručne osobe i resurse na tu temu.

2. Koristite nove i novoidentifikovane resurse

Kako se novi resursi izrađuju ili identifikuju, važno je tražiti prilike da ih iskoristite. U cilju lakšeg korišćenja potencijalno relevantnih identifikovanih članaka, studija slučajeva, slika i video snimaka, trebalo bi ih čuvati na način koji omogućava pristup celokupnom nastavnom osoblju koje želi – ili ima obavezu – da obradi temu rodne perspektive u svojim obrazovnim programima. Slike žena i muškaraca koji rade u netradicionalnim ulogama mogu biti naročito korisne da se unaprede publikacije ili PowerPoint prezentacije. Većina institucija ima nekoliko zaposlenih osoba koje zanima fotografija i koje fotografišu tokom službe, nesvesne potencijalne obrazovne vrednosti tih fotografija. Može postojati i institucionalno iskustvo, na primer u vidu učenika/učenica ili nastavnog osoblja koji su ranije radili kao savetodavno osoblje za rodnu perspektivu tokom misije ili služenja u zoni borbenih dejstava. Ta iskustva se mogu lakše koristiti kada se zapišu i pretvore u resurse za nastavu (npr. studije slučajeva). Međutim, u većini slučajeva ćete morati da ubedite drugo nastavno osoblje da će im ti novi resursi pomoći u ostvarivanju obrazovnih ciljeva.

3. Integrišite rodnu perspektivu u standardne/obavezne kurseve

Jedan od najboljih načina za institucionalizaciju rodne perspektive u vojno obrazovanje je da se rodna perspektiva učini sastavnom komponentom obaveznih, početnih kurseva. U tom slučaju, može biti korisno napraviti kurs „Uvod u rodnu perspektivu u vojsci“ koji se može koristiti i u drugim prilikama ako se one ukažu. Međutim, delotvorniji i dugoročniji pristup bi bio osigurati da studije slučajeva, primeri, slike i video snimci u celom kurikulumu sadrže iskustva i žena i muškaraca. Barem bi trebalo voditi računa o tome da su žene prikazane kao

pripadnice bezbednosnih snaga i da su muškarci prikazani u civilnom stanovništvu, kao i da se iskoreni rodno pristrasan jezik (npr. ne koristiti reč vojnici ako se ne govori isključivo o muškim pripadnicima vojske). Prvi korak u tom pogledu može biti da imate to na umu kada proveravate sadržaj ili da direktno primenite „rodnu prizmu“ na postojeći sadržaj.

4. Pozovite gostujuće predavače i predavačice da govore o temama povezanim sa rodom

Gostujući predavači i predavačice mogu igrati nekoliko važnih uloga kroz razgovor o temama povezanim sa rodom. Pod jedan, ako su poznati, mogu privući pažnju visokopozicioniranih pripadnika i pripadnica institucije i usmeriti je na važnost razgovora o rodnoj perspektivi. Mogu inspirisati druge i ponekad mogu okupiti nastavno osoblje i učenike i učenice koji slično razmišljaju i pomoći im da identifikuju konkretne radnje koje se mogu preduzeti u samoj instituciji. Takođe mogu pokazati korisnost rodnih aspekata kurikuluma za svakodnevne poslove kojima učenici i učenice teže. Ako ste svesni da postoji mogućnost da pozovete gostujuće predavače/predavačice, verovatno će se tokom godine stvoriti nekoliko prilika za to. Potencijalni predavači/predavačice će možda prolaziti kroz vaše mesto nekim drugim poslom i mogu ubaciti kratak govor na temu rodne perspektive u svoj raspored. Možda će biti moguće organizovati razgovore ili panel diskusije o rodnoj perspektivi na postojećim konferencijama, poput onih koje se održavaju svake godine. Na samom kraju, isticanje panel diskusija ili čak i konferencija na kojima su svi učesnici muškarci može poslužiti kao poziv na buđenje onima koji se smatraju rodno neutralnim.

5. Formirajte odbore koji će pratiti napredak

Stvaranje koalicija sa drugim zaposlenima voljnim da rade na ovom pitanju je delotvoran način da prepoznate prilike kada se ukažu, razmenjujete ideje i resurse i postarate se da se na minimum svedu svi negativni efekti do kojih dovode fluktuacije osoblja. To je takođe dobar način da izbegnete dupliranje posla i koordinirate replikaciju pilot projekata koji su sprovedeni u drugim delovima institucije. Međutim, jedna od najvažnijih uloga je praćenje napretka, kako bi kasnije mogla da se meri delotvornost svih aktivnosti u vezi sa rodnom perspektivom. U nekim slučajevima, aktivnosti se mogu formalizovati, naročito ako već postoje drugi međusektorski odbori ili je određena manja količina sredstava već namenjena aktivnostima u vezi sa rodnom perspektivom. Neformalni odbori koji se sastoje od pojedinaca sa sličnim razmišljanjem i koji se sastaju *ad hoc* mogu biti delotvorni. Možda će i postojeće strukture poput ženskih udruženja zanimati da sagledaju kako su žene zastupljene u vojnom obrazovanju.

Šta se može uraditi u naredne tri godine?

Tokom tri godine, nastavno osoblje bi trebalo da počne da usavršava svoj pristup edukaciji o rodnoj perspektivi u vojsci na osnovu evaluacija svojih početnih aktivnosti. U nekim slučajevima, podaci koji ukazuju na koristi i delotvornost integrisanja rodne perspektive u vojno obrazovanje mogu pomoći da se neki od resursa institucije preusmere ka formalizovanim položajima i programima. Iako će se možda pokazati da neke aktivnosti nisu delotvorne, do sada bi trebalo da je uspostavljena veća grupa zainteresovanog i sve iskusnijeg nastavnog osoblja koja može pomoći u oblikovanju novih pristupa.

1. Evaluirajte i revidirajte sadržaj i pristupe

Nakon tri godine, trebalo bi da možete da počnete sa prikupljanjem evaluacija na 4. nivou koje pokazuju opipljive rezultate procesa učenja, kao i to da li je učenje dovelo do promene stavova, predrasuda i interesovanja kod učenika i učenica (videti poglavlje 8). U vojnom kontekstu, to možete uraditi tako što ćete kontaktirati učenike i učenice koji su diplomirali u instituciji i evaluirati efekte njihovog obrazovanja nakon što su stupili na profesionalne dužnosti. Kada stvorite generaciju učenika i učenica koji su preuzeli te uloge i imaju jezičke i druge veštine da

analiziraju rodne dimenzije svog rada, možda ćete dobiti nove uvide koje možete uključiti u kurikulum. Na kraju, ali ne i najmanje važno, verovatno ćete neke od opštijih primera i studija slučajeva koje ste koristili na početku moći da prilagodite kako bi bili konkretnije povezani sa poslom koji će učenici i učenice zapravo obavljati. Procesi evaluacije bi takođe trebalo da istaknu situacije u kojima željena promena nije ostvarena i potreban je novi pristup. U svakom slučaju, pravni i politički okviri koji se odnose na rodnu perspektivu će verovatno biti ažurirani u ovom periodu, što će dovesti do revidiranja obrazovnog sadržaja. Pored toga, vojska će možda promeniti svoj geografski fokus, što znači da ćete morati da napravite nove primere ili ažurirate postojeće.

2. Formalizujte uloge i funkcije povezane sa rodnom perspektivom u vašoj instituciji

Veliki deo posla u obrazovnim institucijama koji se odnosi na rodnu perspektivu obavlja se uporedo sa već punim programom. To neizbežno dovodi do toga da zadužene osobe ne posvete toj temi onoliko vremena koliko bi želele ili da se posao prelijeva u njihovo slobodno vreme. Jedno od rešenja je uspostaviti savetodavno osoblje ili kontakt osobe za rodnu perspektivu u instituciji koje će određeni procenat svog vremena posvetiti konkretno radu u vezi sa rodnom perspektivom. Podaci prikupljeni iz evaluacije kursa ili drugih mehanizama praćenja mogu ići u prilog argumentima za formiranje takvih uloga. U pojedinim institucijama može biti poželjno i izvodljivo da se u ovom trenutku formalizuju programi koučinga i mentorstva (videti poglavlje 10), kao i obaveze u vezi sa radom na rodnoj perspektivi koje su ranije bile neformalne.

3. Razvoj nastavnog osoblja

Kako argumenti za integrisanje rodne perspektive kroz ceo kurikulum postaju sve jači, možda će biti potrebno sprovesti programe za razvoj nastavnog osoblja. Njih mogu organizovati osobe koje sada već imaju tri godine iskustva u integrisanju rodne perspektive u svoj rad, ali se možda mogu iskoristiti i postojeće nacionalne i regionalne mreže kao što su univerziteti i organizacije uključene u izradu nacionalnih akcionih planova za žene, mir i bezbednost ili mreže u okviru Konzorcijuma Partnerstva za mir. Iako dobar prvi korak može biti da se obezbedi mogućnost za razmenu dobrih praksi, sveobuhvatniji pristup će obično uključivati detaljno proučavanje akademske literature, poput one iz rodni studija i feminističkih studija bezbednosti, kako bi se nastavno osoblje osnažilo za primenu rodne perspektive u svojoj konkretnoj stručnoj oblasti. Koučing programi (videti poglavlje 10) takođe mogu biti delotvorniji i održiviji pristup za razvoj nastavnog osoblja u odnosu na jednokratne kurseve.

4. Integrisanje rodne perspektive u proces revidiranja kurikuluma

Nakon što ste pokazali značaj rodne perspektive u nekoliko pilot oblasti kurikuluma, sada je možda moguće integrisati rodnu perspektivu u ceo kurikulum kroz proces revidiranja (videti poglavlje 4). S obzirom da je to najdelotvorniji i najodrživiji način za institucionalizovanje inkluzije rodne perspektive u sve oblasti kurikuluma, uticanje na proces revidiranja kurikuluma bi trebalo da bude visoko na spisku prioriteta nastavnog osoblja ubeđenog u važnost rodne ravnopravnosti. Zajedno sa drugim aktivnostima poput razvoja nastavnog osoblja i pružanja sve relevantnijih obrazovnih resursa za rodnu perspektivu, obrazovne institucije bi u ovoj tački trebalo da budu sve spremnije da podrže svoje nastavno osoblje u integrisanju rodne perspektive.

5. Detaljnije definišite strategije za merenje napretka i evaluaciju rezultata

Sa sve većim brojem nastavnog osoblja koje radi na integrisanju rodne perspektive u svoju nastavu i sve širim vidicima u pogledu toga šta se može ostvariti, možda će sada biti prilike da se razmotri da li su postojeći mehanizmi za praćenje i dalje adekvatni za merenje uticaja tih obrazovnih programa na učenike i učenice. Naročito bi trebalo razmotriti da li se dolazi do viših nivoa učenja iz Bloomove taksonomije (videti poglavlje 7). Drugim rečima, umesto da samo testirate sposobnost učenika i učenica da se sete naučenog, trebalo bi izraditi nove metode za praćenje i evaluiranje njihove sposobnosti da primene stečeno znanje u oblastima u kojima rade, a koje nisu izričito povezane sa rodnom perspektivom.

Šta se može uraditi u narednih pet godina?

Iskustvo u radu na integrisanju rodne perspektive u vojno obrazovanje u periodu od pet godina će, prema rečima osoba koje su doprinele izradi ovog priručnika, dovesti do toga da neko može sebe nazvati ekspertom/ekspertkinjom u ovoj oblasti. Aktivnosti u ovom vremenskom periodu se fokusiraju na dokumentovanje dobrih praksi koje mogu koristiti drugima, kao i razmenu uvida kako bi se rad na rodnoj perspektivi proširio i na oblasti koje nisu obuhvaćene ovim priručnikom.

1. Dokumentujte dobre prakse u instituciji

Iako je svaka institucija različita, mnoge od njih će razviti dobre prakse koje mogu biti relevantne za druge. Dokumentovanje dobrih praksi institucija je delotvoran način za njihovu razmenu i može se koristiti da se prilagode, potvrde ili možda i preispitaju trenutni pristupi koji se zagovaraju na nacionalnom i regionalnom nivou. Kreiranje baze podataka je još jedan dobar način da podržite pojedince koji se suočavaju sa većim otporom prema integrisanju rodne perspektive u svojoj instituciji. Iako je ovo prilično očigledna preporuka, ona se često zanemari, što znači da drugi ne mogu imati koristi od iskustva osoba pre njih pa se greške često ponavljaju.

2. Dajte doprinos praktičarskim zajednicama

Nakon analize rezultata više evaluacija i stečenog iskustva u različitim oblastima vojnog obrazovanja, osobe koje čitaju ovaj priručnik bi trebalo da budu u mogućnosti da doprinesu budućim institucionalnim, nacionalnim, regionalnim i međunarodnim diskusijama o tome kako sprovesti edukaciju o rodnoj perspektivi u vojsci, na primer, kroz predloženo ažuriranje sadržaja priručnika poput ovog. Te osobe bi takođe trebalo da budu u mogućnosti da preuzmu ulogu mentora/mentorki i koučeva drugima koji počinju da stiču praksu u ovoj oblasti.

3. Validacija

Validacija se može smatrati poslednjom fazom procesa revidiranja kurikuluma. Dok evaluacija ispituje da li su postignuti željeni obrazovni ishodi (videti poglavlje 8), validacija obuhvata proveru toga da li je ostvarivanje navedenih obrazovnih ishoda proizvelo očekivani efekat u pogledu učinka na radnom mestu. Proces validacije koristi i ankete i intervjue kako bi se utvrdilo koji delovi kurikuluma su bili delotvorni, a koji nisu bili delotvorni, relevantni ili potrebni za ispunjavanje zahteva postavljenih pred učenike i učenice u pogledu postignuća. Na primer, proces validacije ispituje da li su učenici i učenice koji su znanja stekli kroz kurikulum koji integriše rodnu perspektivu zapravo integrisali rodnu perspektivu u svom svakodnevnom radu, u skladu sa očekivanim ishodom. Ako jesu, proces validacije želi da utvrdi koji delovi kurikuluma su bili najvažniji za ostvarivanje tog ishoda u cilju unapređenja efikasnosti. Ako nisu, proces želi da utvrdi da li je problem u tome šta se predavalo, kako se predavalo ili kome se predavalo. Iako proces može biti veoma osetljiv i dovesti do toga da nastavno osoblje zauzme defanzivan stav, veoma je važno da se profesionalno iskustvo osoba koje su završile program unese u ciklus razvoja kurikuluma. Te dobre prakse i izvučene pouke se zatim mogu podeliti sa celom organizacijom i njenim strateškim partnerima.⁶

Za kraj

Ovaj priručnik je započet kroz saradnju, sa ciljem da se saradnja podstakne u većem obimu. Mnoge osobe koje su učestvovalе u ovom projektu obično rade same u svojim institucijama na temama koje se tiču rodne perspektive. Nema sumnje da se mnoge osobe uključene u aktivnosti koje za cilj imaju unapređenje nastave o rodnoj perspektivi u vojsci ponekad mogu osećati frustrirano i razočarano, naročito jer vojne institucije imaju dugotrajne i naizgled nepromenljive kulturološke prakse. Čak može postojati i negativan uticaj na status pojedinih ljudi i njihov napredak u karijeri. Važno je zapamtiti da su mnoge uloge u vojsci veoma specijalizovane i ezoterične i to je jedan od razloga zašto su razvijene institucionalne, regionalne i međunarodne mreže, uključujući i sam

Konzorcijum Partnerstva za mir. Rodna perspektiva kao tema je pogodna za ovu vrstu saradnje i negovanje takvih vrsta mreža zaista i jeste jedan od navedenih ciljeva ovog priručnika. Mreža koja je stvorena oko izrade ovog priručnika se već pokazala kao dragocena članovima i članicama, ne samo u pogledu razvoja kapaciteta i znanja, već i u pogledu pružanja profesionalne i moralne podrške. S tim na umu, želeli bismo da podstaknemo sve koji rade sa ovim priručnikom da saraduju sa drugim osobama sličnog razmišljanja u svojim institucijama, kao i da se obrate autorima i autorkama i njihovim institucijama ako osete da im je potrebna dodatna pomoć. Radujemo se što će se skup stručnih osoba razvijati u pogledu broja, raznovrsnosti i nivoa znanja i zato vas pozivamo da nam dostavite komentare, kritike i sugestije u vezi sa unapređenjem sadržaja ovog priručnika na adresu elektronske pošte gender@dcaf.ch.

Napomene

1. NATO Public Diplomacy Division, "NATO publishes defence expenditures data for 2014 and estimates for 2015" [„NATO objavljuje podatke o izdacima za odbranu za 2014. godinu i procene za 2015. godinu“], saopštenje za medije, 22. jun 2015. godine, www.nato.int/cps/en/natohq/news_120866.htm.
2. Videti, na primer, James Griffith, "Cohesion forgotten? Redux 2011 – Knowns and unknowns" [„Zaboravljena kohezija? Verzija iz 2011. godine – ono što znamo i što ne znamo“], in Mikael Salo and Riso Sinkko (eds), *The Science of Unit Cohesion – Its Characteristics and Impacts* (Tampere: Military Sociological Society of Finland, 2012), str. 12, 16; Olli Harinen, "Knut Pipping's forgotten study of a WWII infantry company and his results about soldiers' informal group norms" [„Zaboravljena studija Knuta Pippinga o pešadijskoj četi iz Drugog svetskog rata i njegovi rezultati o normama neformalnih grupa vojnika“], in Mikael Salo and Riso Sinkko (eds), *The Science of Unit Cohesion – Its Characteristics and Impacts* (Tampere: Military Sociological Society of Finland, 2012), str. 70; Mikael Salo, "Import of vertical cohesion and the linking pin function in the military" [„Uvoz vertikalne kohezije i funkcija karike u vojsci“], *Tiede ja ase*, Vol. 66 (2008), str. 54; Elisabeth Jean Wood, "Armed groups and sexual violence: When is wartime rape rare?" [„Naoružane grupe i seksualno nasilje: kada je silovanje tokom rata retkost“], *Politics & Society*, Vol. 37, No. 1 (2009), str. 136–142.
3. Wood, *ibid.*, str. 142.
4. UN Security Council, "Resolution 1325 (2000) on women, peace and security" [„Rezolucija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti“], UN Doc. No. S/ RES/1325 (2000), 31. oktobar 2000.
5. Za informacije o postojećim nacionalnim planovima i drugim relevantnim aktivnostima u konkretnim državama, videti www.peacewomen.org.
6. Department of National Defence and the Canadian Armed Forces, *Manual of Individual Training and Education, Vol. 8: Validation of Instructional Programmes* [Priručnik za individualnu obuku i obrazovanje, 8. deo: Validacija nastavnih programa] (Ottawa, ON: Government of Canada, 2006), str. 2, 4, 9–12, 15.

