

III TEMA

Género y Formación Profesional

Licda. Rebeca Quirós B.

1. Planificación del Aprendizaje

CURRICULUM:

“Conjunto de acciones planificadas para suscitar el aprendizaje. Comprende la definición de los objetivos, métodos (incluyendo los de evaluación), recursos y estrategias de seguimiento”.

DISEÑO CURRICULAR:

Formulación de un currículum siguiendo elementos sistemáticos de programación. Desde nuestro enfoque esos elementos serían:

Diagnosis detectando necesidades, intereses o problemas y caracterizando a la posible población participante siendo necesario desagregar datos por género.

Cuando hablamos de población participante nos referimos especialmente a las personas discentes, que desean aprender. En un segundo nivel, estarán las personas docentes que acompañarán y facilitarán en el aprendizaje. En un tercer nivel el contexto interno de la organización educativa y externo de las empresas empleadoras, la familia, comunidad y sociedad en general.

Hablamos entonces de diagnóstico a nivel macro: comunidad local y nacional, mercado laboral, población estudiantil general; meso: discentes y docentes de carreras específicas y micro: docentes y discentes de cada curso en particular.

Desde una perspectiva participativa, las personas participantes se incluyen en la toma de decisiones desde el diagnóstico. Además el diagnóstico no se puede limitar a un estudio de mercado. Desde un enfoque de género, este estudio de mercado estudia qué se requiere de hombres y mujeres, en un puesto o actividad, quienes accedan a cuáles puestos y por qué, etc.

- a. **Planteo de objetivos** para solventar las necesidades. De ser necesario y posible, plantear objetivos y estrategias para cada género. Estos objetivos se pueden plantear junto con los y las participantes, en una consulta grupal, donde se les “devuelven” los resultados del diagnóstico. Los objetivos deben incluir el aspecto cognitivo psicomotriz socioafectivo.
- b) **Metodología**: derivación de formas para lograr esos objetivos, señalando experiencias de aprendizaje y de evaluación. En grupos de mujeres y mixtos, considerar estrategias que permitan reflexionar sobre el acceso a la toma de decisiones en el grupo mismo, quien hace qué y estrategias para empoderar a las mujeres, tradicionalmente con participación pasiva.

- c) **Ejes temáticos:** identificar los que se desprenden de los objetivos, considerando las particularidades de género y las necesidades prácticas y estratégicas, así como los objetivos cognoscitivos y los socio-afectivos.

- d) **Previsión de los recursos y tiempos.** Considerar las particularidades de género, las triples jornadas en las que se ocupan muchas mujeres y sus tiempos disponibles.

2. ¿Qué pasa con los Hombres y las Mujeres en la Educación? ¿Cuáles Papeles se les Asignan a las Niñas?

"En educación se refuerza la formación de la casa. Los profesores tienen una actitud diferente con las niñas que con los niños. Muchas veces son cosas sutiles, se presenta en la manera de hablar, el vocabulario, el tipo de atención, los contenidos, los materiales. Los libros de textos, por ejemplo, transmiten valores y normas, a veces implícitas, a veces explícitas, que dan una imagen tradicional del papel de la mujer. En muchas ocasiones, la escuela es más tradicional que el hogar. Podemos ver que la escuela estimula que las mujeres estudien ciertas carreras más tradicionales. La mujer siempre se presenta como madre, el hombre como jefe de familia. En el mismo cuerpo docente aparecen también las diferencias. Las mujeres siempre dictan clases en los grupos más jóvenes. Los hombres asumen puestos de dirección y puestos en los grupos de mayor edad a partir de 5to y 6to grado".

Fuente: Anke van Dam, Elaboración de los conceptos Teóricos para los talleres de género. Dirección Técnica de Atención a la Mujer (INATEC).

3. Mujer Capacitación Técnica

“Por la situación de subordinación y las condiciones de género la mujer tiene menos oportunidades de estudiar que el hombre. No se trata solamente del acceso a la educación, sino también de las oportunidades dentro del sistema. En general, podemos decir que en todos los países del mundo las mujeres tienen más bajos niveles de educación y hacen otras elecciones de carrera que los hombres. Estas diferencias de género en la educación están relacionadas muy estrechamente con factores socioeconómicos y políticos y con condiciones de pobreza, pero no únicamente con ella. También tiene que ver con relaciones de poder y con prejuicios existentes sobre el género de los hombres y de las mujeres”.

“En el campo de la capacitación técnica la mujer no está muy presente. Este fenómeno tiene que ver con diferentes factores y causas. Por su socialización y formación la mujer opta más por carreras tradicionales, como repostería, y corte y confección y no por carreras de mayor tecnificación, en el área de la industria por ejemplo. La perspectiva que tiene la mujer hacia este tipo de oficios está determinada por su identidad de género. La mujer aprende durante todo el proceso de socialización su rol y posición, que la sociedad ha definido para ella. El tipo de oficio que la mujer escoge está relacionado en general con el trabajo doméstico, la tarea típicamente femenina. La mujer debe enfrentarse a una serie de problemas específicos cuando decide capacitarse en un oficio no-tradicional. No está aceptado socialmente y ella misma muchas veces también se siente incómoda en un oficio que se considera como no femenina”.

“Es por lo anterior que no resulta extraño el hecho de que las mujeres están casi ausentes de la Formación Profesional en áreas técnicas, y que la mayoría de los instructores sean hombres, lo que disminuye las posibilidades para las mujeres de identificarse con la carrera y el trabajo”.

Fuente: Anke Van Dam, Elaboración de los conceptos Teóricos para los talleres de género. Dirección Técnica de Atención a la Mujer (INATEC).

4. Guía: Mujer y Capacitación Técnica

Tomando en consideración los siguientes aspectos:

(año 1991)

- Que las mujeres constituyen el 49.5% de la población total del país.
- Que las mujeres en edades de 15 a 29 años constituyen el 49% en relación a las de los varones que es del 51% restante.
- Que las mujeres constituyen el 30 % de la de la PEA del país.
- Que de las mujeres que constituyen la PEA EL 39% son jefas de hogar (11.7% del total de la PEA).
- Que del total de matrículas efectuadas en el INA el 37.9% fueron mujeres.

MATRICULA DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN MODO DE FORMACIÓN (%) 1998

MODO DE FORMACIÓN	Total Matrícula	Matrícula Hombres	Matrícula Mujeres
Inicial: Aprendizaje	11.89	92.80	7.19
Inicial: Habilitación	8.01	63.35	36.65
Complementaria	80.10	53.10	46.90
TOTAL	100	58.63	41.37

Fuente: INA en Cifras 1998. Elaborado por Rebeca Quirós

MATRICULA DE HOMBRES Y MUJERES POR MODO DE FORMACIÓN 1996 – 1999 (%)

Modo de Formación	1996			1999		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Inicial	45.6	56.5	43.5	24.8	65.0	35.0
Complementaria	54.4	63.4	36.6	75.2	52.7	47.3
TOTAL	100	60.3	39.7	100	55.7	44.3

Fuente: U.D.E. Elaborado por Rebeca Quirós

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR SECTORES 1996 Y 1999 (%)

	SECTOR	MATRICULA 1996		MATRICULA 1999		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
A G R O I N D U S T R I A C y S	Agropecuario	75.27	24.73	71.55	28.45	A
	Náutico Pesquero	90.48	9.52	81.30	18.70	A
	Industria Gráfica	84.80	15.20	68.53	31.47	A
	Eléctrico	96.96	3.04	96.36	3.64	—
	Industria Alimentaria	31.02	68.98	34.89	65.41	Ah
	Mecánica de Vehículos	98.00	2.00	96.24	3.76	A
	Metalmecánica	98.10	1.90	98.16	1.84	—
	Procesos Artesanales	15.05	84.95	8.25	91.75	Dh
	Tecnología de Materiales	92.54	7.46	86.74	13.26	A
	Textil y Confección Industrial de Ropa	34.13	65.87	48.28	59.72	Ah
Comercio y Servicios	50.46	49.54	44.34	55.66	A	
Turismo	43.48	56.52	50.60	49.40	Ah	

Fuente: U.D.E. Elaborado por Rebeca Quirós

5. Cuestionario 3

- 1- Considerando lo planteado en el tema 3, anote una forma práctica de incluir el enfoque de género en (5 pts):
 - a- Las actividades diagnósticas del INA o del núcleo
 - b- El planteo de objetivos en el diseño curricular de un curso o en el planeamiento de una lección:
 - c- Las actividades de aprendizaje y evaluación (puede escoger un curso como ejemplo)
 - d- Los contenidos o ejes temáticos (por ejemplo en un curso)
 - e- La previsión de recursos y tiempos (un curso)
- 2- Anote alguna situación en que usted considere que no fomentó la igualdad de oportunidades dentro de su aula (1 pto)