

ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО ПРОСТОРУ В ШКОЛІ: ПУТІВНИК ДЛЯ ОСВІТЯН

ДОРОЖНЯ КАРТА

Над «Дорожньою картою» працювали

Залучені експерти/ки:

Олександр ВОЙТЕНКО, має значний досвід педагогічної діяльності (вчителем історії та суспільствознавства, заступником директора гімназії з виховної роботи та науково-методичної роботи); експерт з освіти в сфері прав людини, недискримінації та гендерної рівності низки міжнародних та вітчизняних організацій; автор та співавтор методичних посібників з громадянської освіти, виховання толерантності та антидискримінаційної освіти.

Олександра КОЗОРОГ, працювала вчителькою історії та суспільних дисциплін, вчитель-методист; експертка з освіти у сфері прав людини, гендерних питань та недискримінації, громадянської освіти, методики викладання, керівниця освітнього департаменту Української Гельсінської спілки з прав людини; авторка та співавторка низки навчальних програм та курсів, підручників і посібників.

Фахівці/чині та експерти/ки програми **USAID «Мріємо та діємо»**, **IREX**:

Юрій Чумак, тренер з прав людини, програмний координатор; **Валентина Балбекова**, радниця з питань гендерної рівності та соціальної інклюзії; **Світлана Дроботенко**, тренерка, спеціалістка з формальної освіти; **Любов Квасюк**, керівниця освітніх програм.

Рецензентка – **Тетяна РЕМЕХ**, завідувачка відділу суспільствознавчої освіти Інституту педагогіки Національної академії педагогічних наук України, експертка та тренерка освітніх програм для дітей та дорослих, кандидатка педагогічних наук, старший дослідник, вчитель-методист.

«Дорожня карта» створена в межах Програми «Мріємо та діємо», що впроваджується за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) та виконується Радою міжнародних наукових досліджень та обмінів (IREX) у партнерстві з Будуємо Україну Разом (БУР), Making Cents International (MCI) та Міжнародним республіканським інститутом (IRI).

Основою для путівника стали результати адаптації матеріалів посібника для викладачів «Створення сприятливого навчального середовища для дівчат і хлопців» [↗](#), розробленого для програм Бюро у справах освіти та культури Державного департаменту США: Програми педагогічної майстерності та досягнень учителів (TEA) і Міжнародної програми лідерів у сфері освіти (ILEP).

При підготовці цієї «Дорожньої карти» були використані матеріали програми проєкту «SHE's GREAT! Підтримка розширення її можливостей – ініціатива щодо стійкості, підприємництва та технологічних можливостей дівчат», що впроваджувався за фінансової підтримки Офісу з глобальних питань жінок Державного Департаменту США на підставі договору про співпрацю з IREX.

Адаптовані матеріали пройшли пілотування у 6 закладах загальної середньої освіти України в період 2022–2024 років.

Матеріали програми стали можливими завдяки щирій підтримці американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст матеріалів не обов'язково відображає погляди та не є офіційною позицією USAID, IREX чи Уряду Сполучених Штатів Америки.

Програма USAID «Мріємо та діємо» спрямована на розвиток та підтримку молоді в Україні, сприяє молодіжним інноваціям і підприємництву, працевлаштуванню і розбудові кар'єри, посиленню участі молоді у прийнятті рішень у громадах та на національному рівні, а також підвищує потенціал української молоді бути рушійною силою толерантності та поваги до різноманітності.

Створюючи сприятливе середовище та відновлюючи доступ до формальної та неформальної освіти, програма підсилює можливості молоді реалізувати свої мрії, ідеї та бачення розвитку країни.

Програма творить зміни в Україні з молоддю для молоді. Залучає молодих українців та українок до розробки та реалізації проєктів та ініціатив, посилює спроможність різних інституцій надавати молоді якісні послуги, а також проводить дослідження, щоб на їх основі формувати молодіжну політику та рухатись до ефективних та стійких змін.

Більше про програму USAID «Мріємо та діємо», можливості та ресурси:
<https://mriemotadiemorazom.org> [↗](#)

© 2024 Рада міжнародних досліджень та обмінів (IREX)
<https://www.irex.org> [↗](#)



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



Усі права застережено. Частина цієї публікації можуть бути відтворені та/або перекладені з некомерційною метою за умови підтвердження авторства IREX.



ЗМІСТ

4

ПЕРЕДНЄ СЛОВО

6

ВСТУП

8

ПРО ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ

10

ЕТАП 1.

ДІАГНОСТУВАННЯ СТАНУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО ПІДХОДУ

30

ЕТАП 2.

ПЛАНУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ЗМІН: ЯК РОЗВИВАТИ ШКОЛУ, АБИ ВОНА СТАЛА ТЕРИТОРІЄЮ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

45

ЕТАП 3.

КРОКИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ПІДХОДІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

54

ВИСНОВКИ

56

ДОДАТОК 1.

ЯК РОЗВИВАТИ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

82

ДОДАТОК 2.

РЕКОМЕНДОВАНІ НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ ДЛЯ ШКІЛ

84

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК



ПЕРЕДНЄ СЛОВО

Дорогі читачі та читачки!

Чи замислювалися ви колись над тим, як ваша школа може стати простором, де панує справедливість і повага до кожної особистості? Відповідь на це та багато інших запитань ви знайдете в пропонованій «Дорожній карті». Це не просто книга – це компас, який вказує шлях до рівноправного майбутнього в освіті.

Звісно, кожна особистість, якою і де б вона не була, заслуговує на рівні можливості для розвитку й самореалізації. Гендерні стереотипи – це ланцюги, що сковують суспільство. Вони обмежують і дівчат, і хлопців у можливостях бути тим, ким вони хочуть бути. Ця книга – інструмент для розривання таких ланцюгів.

У становленні суспільства, вільного від гендерних стереотипів та упереджень, ключовою є роль освітян/ок. Тож цей путівник для педагогів є закликом до дії та практичним інструментом змін. Він допоможе переосмислити підходи до освітнього процесу та створити безпечне середовище, де кожен учень і кожна учениця зможуть розкрити власний потенціал, не обмежуючись застарілими уявленнями про «чоловічі» та «жіночі» ролі.

Як влаштована «Дорожня карта»?


Розпочинається подорож із діагностування – правдивого погляду на те, де ви перебуваєте зараз. Що допоможе вам оцінити поточний стан забезпечення гендерно чутливого підходу у вашому закладі освіти. Це важливий крок, адже розуміння наявної ситуації дозволить побачити сильні сторони та виявити те, що потребує вдосконалення, а, отже, ефективно й упевнено рухатися вперед.

Далі на вас чекає планування стратегії змін – окреслення конкретних кроків, які перетворять вашу школу на територію гендерної рівності. Автори поділяться з вами інструментами й методами для розроблення плану досягнення цієї надзвичайно важливої мети.

І нарешті ви розглянете практичні способи й конкретні дії впровадження гендерно чутливого й інклюзивного підходів у повсякдення закладів освіти. Інструкції та рекомендації допоможуть вам у деталях реалізувати означені підходи в освітньому процесі, а це – я впевнена – зробить навчання приємним, справедливим і доступним для всіх.

На сторінках цієї книги ви також знайдете історії успіху. Освітні заклади – учасники пілотного проєкту – пройшли шлях трансформації, долаючи виклики і святкуючи перемоги. Вони довели, що гендерно чутливий підхід – це не «модний тренд», а необхідність для сучасної освіти.

Тепер цей досвід викладений у «Дорожній карті». Тож нехай ця книга слугуватиме не лише джерелом знань, а й натхненником змін. Кожен крок, який ви робитимете на шляху до гендерної рівності в освіті, – це крок до створення більш справедливого суспільства для учнів й учениць, учителів і



вчительок, тат і мам, тих, хто опікується дітьми. Ми маємо шанс сформувати покоління, яке цінує різноманітність, поважає індивідуальність і вірить у рівні можливості кожної людини.

Разом ми зможемо створити освітнє середовище, де кожна дитина почувається цінною, почутою та здатною досягти своїх мрій, незалежно від статі. Тож запрошую вас приєднатися до цієї важливої подорожі. Будуймо майбутнє рівності, творімо гендерно чутливий простір, де повага та інклюзивність стануть нормою для кожної дитини в кожній школі, у кожному класі. Попереду шлях, наповнений відкриттями і подоланням нових викликів. Зичу вам успіхів!

Тетяна Ремех,

науковиця, кандидатка педагогічних наук,
експертка з питань громадянства,
тренерка освітніх програм для дітей та дорослих.



ВСТУП

У сучасному світі питання **гендерної рівності та інклюзії** стають все більш актуальними і важливими для розвитку суспільства. Означеним аспектам приділяють особливу увагу у сфері освіти, де кожен крок у напрямку створення сприятливої, безпечної та рівноправної атмосфери є значущим для сьогодення й майбутнього. У цьому контексті важливим є впровадження гендерно чутливого підходу в школах, що сприяє забезпеченню рівних можливостей для всіх учасників/ць освітнього процесу та створенню інклюзивного середовища.

Нині в окремих освітніх закладах України продовжують практикувати поділ на уроках трудового навчання та технологій за гендерною ознакою, що призводить до закріплення стереотипів та упереджень щодо професій і прийнятних гендерних ролей. Часто гендерні стереотипи виникають через розподілення гендерних ролей у суспільстві, зокрема, у професійній сфері. Наприклад, у дівчат може не бути можливості навчитися забивати цвях, а у хлопчиків – готувати їжу. Ці й подібні практики обмежують можливості дітей у виборі інтересів та діяльності, розшаровуючи їх на основі гендерних стереотипів. Внаслідок цього діти можуть відчувати себе неспроможними або невірними у виборі свого майбутнього.

Нав'язування гендерно обмежувачих ролей може призводити й до формування стигматизації в шкільному середовищі та виникнення конфліктів і булінгу. Стереотипні рольові моделі для жінок та чоловіків формують певні очікування щодо них. «Загальноприйнятні» в суспільстві гендерні ролі закріплюють гендерні стереотипи, що, своєю чергою, сприяє гендерній нерівності та, як наслідок, дискримінації. Тому активно слід приділяти увагу цим негативним явищам і докладати зусиль для створення безпечного середовища із рівними правами й можливостями для всіх учнів/ениць.

Світ не стоїть на місці, і в нашій державі виникають ініціативи та політики, спрямовані на розв'язання означеної проблеми. Серед них – **Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року** [↗](#), затверджена Кабінетом Міністрів України в грудні 2022 року, яка передбачає комплексні перетворення в освітній системі з метою створення рівних можливостей для всіх. Ці зусилля сприятимуть не лише змінам у шкільному середовищі, а й вплинуть на майбутнє України. Адже створення рівних можливостей в освіті підвищить рівень надання освітніх послуг, покращить ситуацію на ринку праці та буде ще одним поступом у впровадженні європейських цінностей, які ключових компонентів успішного розвитку сучасного українського суспільства.

Важливою віхою на цьому шляху стала схвалена розпорядженням КМУ в червні 2024 року **Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року** [↗](#). В якій наголошується: «Одним із пріоритетних напрямів розвитку сучасної освіти в Україні є забезпечення рівних прав та можливостей в освітній сфері для всіх без будь-якої дискримінації».

Вагомого значення набуває створення інклюзивного, безпечного, сприятливого для розвитку освітнього середовища, яке сприяє формуванню життєвих компетентностей, розвитку здібностей та обдарувань кожного незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, місця проживання, мови спілкування, соціального і майнового стану тощо».

Реалізація гендерно чутливого та інклюзивного підходів у школі стане вагомим внеском у формуванні й розвитку спроможності учнівства й молоді відповідати на виклики сучасного світу, що сприятиме конкурентоспроможності України на міжнародній арені. Адже відкритість, рівність та взаємоповага – цінності, що лежать в основі будь-якого суспільства, яке прагне до сталого розвитку та процвітання.

У цій **«Дорожній карті»** представлено результати пілотного проєкту, який реалізовувався організацією IREX та був спрямований на впровадження гендерно чутливого підходу у шкільному середовищі. Проєкт базувався на власному досвіді шкіл-учасниць проєкту та опрацюванні успішних практик інших країн. Представники/ці закладів освіти, що брали участь у проєкті (Коломийський ліцей №9 Івано-Франківської обл., Славутицький ЗЗСО I-III ступенів №1 Київської обл., Ліцей №7 Подільської міської ради Одеської обл., Здолбунівський ліцей №4 Рівненської обл., Паньютинський та Смирнівський ліцеї Лозівської міської ради Харківської обл.), пройшли навчання та, з менторською підтримкою, впроваджували гендерно чутливий підхід у своїх школах та громадах. Це дало змогу адаптувати апробовані методики до українських реалій сьогодення. Результатом проєкту – розроблення комплексного інструменту впровадження змін, який охоплює різні аспекти шкільного життя: роботу з усіма учасниками/цями освітнього процесу (учнівством, педагогічним колективом та батьками), аналіз матеріалів для навчання та позакласної діяльності, оновлення освітнього середовища.

«Дорожня карта» містить реальні приклади успіхів, викликів та знахідок, здобутих у ході реалізації пілотного проєкту, і може бути корисною для освітян/ок, які прагнуть пройти шляхом впровадження змін у своїх школах. Цільове спрямування проєкту та подальша робота з його результатами та рекомендаціями стане важливим етапом у впровадженні гендерно чутливого підходу в освітній системі України. Переконані, що такі ініціативи сприятимуть як підвищенню якості освіти, так і розвитку сучасного українського суспільства на шляху до гендерно рівного та інклюзивного майбутнього.




ПРО ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ

Гендер* – це соціальна роль (сукупність соціально сконструйованих ознак), ідентичність кожної особистості, її поведінка, яку суспільство вважає притаманною чоловікам чи жінкам.

А **гендерно чутливий підхід** є підходом до соціальних, культурних і освітніх практик, який враховує гендерні аспекти та ставить за мету виправлення нерівностей, пов'язаних із соціально-культурними уявленнями про гендер та його впливом на життя людей. Основні аспекти гендерно чутливого підходу включають:

1. Розуміння гендерних ролей та ідентичностей: уникнення стереотипів і заохочення індивідуального самовираження.
2. Виявлення гендерних нерівностей і дискримінації: гендерно чутливий підхід спрямований на виявлення і подолання нерівностей і дискримінації, зумовленої гендером, у різних сферах життя, включаючи освіту, здоров'я, працю тощо.
3. Забезпечення рівних можливостей: для всіх людей, незалежно від їхньої гендерної ідентичності, в доступі до ресурсів, освітніх можливостей, охорони здоров'я, участі у прийнятті рішень тощо.
4. Врахування гендерних аспектів у політиках і програмах: розробка і впровадження політик, програм і стратегій, які враховують гендерні аспекти, відповідність для забезпечення потреб різних гендерних груп.
5. Сприяння взаємодії та співпраці: залучення різних стейкхолдерів, таких як учні/ениці, педагоги/ні, батьки, громадські організації – для спільної роботи з питань гендерної рівності і створення гендерно чутливого середовища.
6. Підтримка інклюзивного середовища: створення середовища, де кожна людина відчуває себе прийнятною і важливою, незалежно від її гендерної ідентичності. Це включає в себе підтримку учнів/ениць у процесі самоідентифікації, підвищення гендерної освіченості серед педагогічних працівників/ць закладів освіти, а також створення безбар'єрного доступу до усіх ресурсів навчального закладу для всіх учасників/ць освітнього процесу.
7. Гендерна чутливість у вихованні та освіті: застосування гендерно чутливого підходу у навчальних програмах, методиках навчання та виховних практиках, для створення сприятливого освітнього середовища для всіх учнів/ениць.

* Пояснення термінів **гендерна рівність**, **гендерна справедливість**, **гендерне розширення прав та можливостей**, **гендерно зумовлене насильство (ГЗН)** див. у Картці «Гендерна рівність задля безпеки», Додаток 1 (стор. 67) [↗](#).



Гендерно інклюзивне викладання – це викладання, що має такі навчальний контент і педагогіку, де долаються гендерні обмеження і надається змога дівчатам і хлопцям успішно навчатися.

Гендерно чутливий освітній простір – освітнє середовище, яке враховує та підтримує гендерну рівність і потреби всіх учасників/ць освітнього процесу незалежно від їхньої статі.

Формування гендерно чутливого освітнього простору є важливим аспектом сучасної освітньої політики, спрямованої на забезпечення рівних можливостей, захист прав людини та підвищення якості навчання.

Створення гендерно чутливого освітнього простору потребує системного підходу та впровадження в освітній процес спеціальних заходів і політик. Це може охоплювати розробку спеціальних програм, тренінгового навчання педагогічних працівників/ць, аналіз і оновлення навчальних матеріалів з урахуванням гендерних аспектів, а також залучення до співпраці всіх стейкхолдерів: освітян, учнів/ениць, батьків, громадськості.

Отже, **гендерно чутливий підхід в освіті** допомагає уникнути дискримінації на основі гендерної приналежності, становленню й розвитку справедливого, рівноправного суспільства, де кожна людина має можливість реалізувати свій потенціал незалежно від стереотипів і обмежень, пов'язаних з гендером.

ЕТАП 1.

ДІАГНОСТУВАННЯ СТАНУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО ПІДХОДУ

КРОК 1

Створення робочої групи

Олександр Войтенко (далі – О.В.): Досвід пілотування показав, що ключовими гравцями у проєкті були члени/кни ініціативної групи – представники/ці адміністрації, практичний психолог/иня, соціальний педагог/иня, вчителі/ьки технологій. Однак вже у ході реалізації стало зрозуміло, що для ефективної роботи в команду варто залучати також класоводів початкової школи, адже саме вони дають дітям перший досвід формальної соціалізації в школі, є високоавторитетними дорослими для малечі. Також важливими для команди є класні керівники/ці, які багато часу проводять зі школярами/ками та формують їхній світогляд. Посилити команду можуть вчителі/ьки фізичної культури та «Захисту України», адже при викладанні цих предметів часто зберігають роздільний за статтю підхід до навчання.



Етапи реалізації:

- Визначення складу групи з представників/иць адміністрації, практичного психолога/ині, соціального педагога/ині, вчителів/ьок технологій та класних керівників/ць, інших педагогів/инь.
- Планування та координація діяльності групи.
- Підвищення обізнаності представників/иць групи з питань гендерної рівності та недискримінації, гендерно орієнтованого підходу в освіті. Це надзвичайно важливо, адже саме ініціативна група має першою «вдягти гендерні окуляри», щоб самим розуміти виклики й потреби, а також вміти пояснювати основні поняття, пов'язані з гендером та гендерною рівністю, обґрунтовувати актуальність та важливість змін.

КРОК 2

Проведення дослідження «гендерного поля» громади

О.В.: Коли ми тривалий час живемо в одному й тому ж культурному контексті, багато речей здаються звичними, сприймаються як норма, і ми часто не замислюємося над прихованими змістами. Коли пілотні школи проводили гендерне дослідження власних громад, багато «дрібниць» лишалося поза увагою. Так, для вчителів Франківщини чи Львівщини є звичним присутність священнослужителів на шкільних святах, а от для Київщини чи Харківщини це взагалі не характерно. У міських та сільських громадах по-різному визначається коло сімейних обов'язків, перспективи реалізації молоді у певних сферах. Робота з аналізом гендерного поля громади допомагає зрозуміти, як подібні «дрібниці» формують гендерні установки у молоді.

Визначення стану забезпечення гендерно орієнтованого підходу в освітньому процесі. Як організувати та провести аналіз.

Запровадження змін потребує попереднього аналізу можливості реалізації гендерно орієнтованого підходу в освітньому процесі. Шкільній команді пропонуємо розпочати його з дослідження чинників, які впливають на формування уявлень про роль та функції жінок та чоловіків у суспільстві. Якщо на рівні законів створено умови для гендерної рівності та недискримінації, то у реальному житті наявні стереотипи та установки часто визначають людську поведінку. Варто розпочати з загальних чинників, які часто є усталеними та сприймаються як рамкові умови існування спільноти.

Сфера політики

Йдеться, перш за все, про місцевий рівень. Дослідіть, як розподілені владні повноваження у громаді за статтю – яке представництво чоловіків та жінок в органах місцевого самоврядування, адміністративних структурах, хто в більшості займає керівні посади у певних галузях, як виявляється активність чоловіків та жінок у прийнятті рішень, що стосуються громади. Також можна звернути увагу на те, як розподіляються ресурси в громаді, чиї інтереси вони задовольняють.



Олександра Козорог (далі – О.К):

Корисним досвідом було б проведення подібних досліджень самими учнями та ученицями – наприклад, в межах науково-дослідної чи проєктної діяльності. Самостійні висновки завжди мають більший вплив на усвідомлення ситуації, аніж думки багатьох авторитетних дорослих.

Сфера культури, релігії та місцевих традицій

Проаналізуйте, які культурні особливості вашого регіону та громади:

- Який гендерний розподіл ролей передбачений на місцевих та родинних святах? Які особливості у вихованні хлопчиків та дівчаток можна відстежити? Якими є типові подарунки чи побажання малюкам та дітям?
- Чи наявні в громаді обмежувальні та дискримінаційні гендерні норми та ролі?
- Які релігійні конфесії представлені в громаді? Яку роль відіграє релігія у житті мешканців? Хто є типовими вірянами, що дотримуються релігійних приписів, яким є їхнє ставлення до ролі та місця чоловіка і жінки у родині, у суспільстві?
- Якщо є регіональні промисли чи ремесла – хто до них залучається, яким є гендерне співвідношення майстрів/майстринь?



«Я спочатку була дуже категорична до гендерних ролей у сім'ї – рожевих сорочок чоловікові не купувати, мужчина має бути сильним та годувальником у родині... За час проєкту у нас все змінилося – тепер чоловік розуміє, що я теж можу бути сильною, а він почав більше мені довіряти, іноді навіть може розказати про якісь свої негаразди, про що раніше мав мовчати, ми стали більше довіряти один одному. Рожеву сорочку, щоправда, ще не наважилася купити, а от нова бірюзова йому до лиця».

Смирнівський ліцей Лозівської міської ради



На фото: педагогині Смирнівського ліцею. Дві вішають стікери зі своїми очікуваннями від тренінгу, а третя занотовує інформацію до блокноту.

Сфера економіки та сімейного господарства

Поцікавтеся рівнем зайнятості чоловіків та жінок у громаді:

- Яким є рівень зайнятості чоловіків і жінок?
- У яких сферах господарства більше чоловіків/жінок?
- Хто, з огляду на заробіток, частіше сприймається, як «годувальник/ця»?
- Які професії вважаються престижними?
Для кого вони є пріоритетними?

Проаналізуйте розподіл обов'язків та пільг у типовій родині громади:

- Якими є обов'язки чоловіків та жінок, хлопців та дівчат у родині?
- Чи є відмінності у вихованні хлопців та дівчат?
- Скільки часу на відпочинок мають чоловіки та жінки?
- Чи є відмінність у фінансових витратах на хлопців та дівчат?
- Якими є заохочення/покарання для хлопців і дівчат за участь у домашніх справах?



«Більша частина учасниць тренінгу, який ми проводили у громаді, ніколи не задумувалася про те, що жінки працюють більше, а отримують менше, що поняття «відпочинок» для жіноцтва і чоловіків має на практиці різний зміст. У вихідні дні чоловіки мають змогу займатися своїми хобі, а жінки – пораються хатньою роботою, городом, господарством».

Смирнівський ліцей Лозівської міської ради



На фото: тренінг у Смирнівському ліцеї. Педагогиня, що знаходиться в центрі, піднімає над головою руки у формі «хатки», інші вчителі та вчитель із захопленням спостерігають за нею.

О.К.: Дуже важливо не тільки аналізувати наявну ситуацію, але й обговорювати вплив – як це позначається на нас зараз, до яких змін це може призвести у майбутньому? Чи варто і як саме на це реагувати.

Соціальні та інституційні чинники

- Досліджуючи соціальні та інституційні чинники, перш за все варто звернути увагу на наявну систему вимог та соціальних очікувань від поведінки у спільноті чоловіків та жінок – якими, на думку більшості, мають бути «гарні дівчата/хлопці», що означає «справжній чоловік/жінка»?
- Які соціальні інституції залучені до виховання та соціалізації дітей та підлітків, кому вони приділяють більше уваги?
- Проаналізуйте місцеві новини на предмет гендерного балансу: чи однаково часто героями новин є чоловіки та жінки? В яких ролях вони представлені?

**КРОК 3**

Формування карти ключових груп та зацікавлених сторін у впровадженні гендерно орієнтованого підходу, визначення їхньої мотивації

О.В.: До цього часу багато шкіл не брали до уваги те, що громадянське суспільство може стати гарним партнером у проекті. Коли ми під час пілотування почали разом зі шкільними командами створювати карту стейкхолдерів, виявилось, що година часу, приділена пошуку в інтернеті громадських організацій та фондів, для яких питання гендерної рівності, недискримінації та жіночого лідерства є статутними цілями, може стати неабиякою підтримкою та сприятиме набуттю нових партнерів та друзів. А ще, разом з учасниками/цями пілотного проекту ми знайшли багато донорів та грантових програм, які готові підтримувати шкільні ініціативи щодо становлення гендерно чутливого середовища. Коли школа визначить власну візію майбутнього, вона зможе більш чітко формулювати власні потреби та знаходити відповідні програми та фонди. А ще не варто забувати про місцевих майстринь та майстрів, які в багатьох школах допомагали долати упередженість щодо «чоловічих» та «жіночих» занять та професій.

Ключові групи зацікавлених сторін та їхня мотивація

Передбачається, що до реалізації проєкту буде долучена не лише шкільна громада, але й партнери – органи місцевого самоврядування, організації громадянського суспільства, місцеві лідери/ки думок, експерти/ки з питань прав людини, рівності та недискримінації, експерти/ки з різних професійних сфер. Можливо, корисною виявиться співпраця з українськими та міжнародними профільними організаціями, які приділяють увагу гендерній рівності, захисту прав жінок тощо.

О.К.: Також варто звертати увагу на лідерів/ок громад, тих, хто своїм власним прикладом може демонструвати успішність жінок чи чоловіків у «нетрадиційних» для гендерних установок суспільства професіях та посадах. Їх особистий досвід, з однієї сторони, мотивує молодь, а з іншої – стає початком сталого партнерства успішних людей громади зі школою.



«Реалізуючи план дій з імплементації гендерно інклюзивного підходу в освітній процес, ми розпочали активно співпрацювати з представниками та представницями різних професій нашої громади (це і бізнес, і соціальна сфера) під меседжем #Школа_центр_розвитку_громади».

«Успішною стала співпраця з Молодіжним простором міста Славутича в рамках проєкту «Рівні можливості для всіх» і проєктів, які дотичні до цієї тематики (гендерний кіноклуб, цикл тренінгів для учнів 10 класу з теми «Інклюзія в дії», майстер-класи для учнівства)».

Славутицький ЗЗСО №1



На фото: робота в групах – 5 учасниць навчального заходу занотовують на великому аркуші свої думки щодо гендерних стереотипів в освіті.

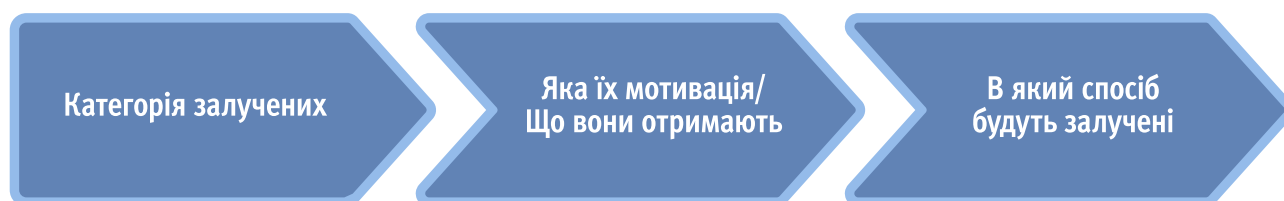
Проведіть дослідження та поміркуйте, хто буде долучений та чому:

1. Хто може бути долучений/а до впровадження гендерно орієнтованого підходу в школі (чиновники/ці, релігійні групи, громадські організації, лідери/ки думок та ін.)?
2. Якою може бути їх мотивація та зацікавленість у співпраці з вами? Що для них важливо (наприклад, безпека в школі, можливість заробітку, родина, успішне майбутнє дитини, просування цінностей та інше)?
3. В який спосіб ви плануєте їх залучати? На якому майданчику краще вести такі обговорення (батьківські збори, зустрічі громади, семінари, тренінги, публічні заходи)?

О.К.: Комфортні й безпечні умови (місце, час, тривалість, результативність та атмосфера довіри тощо), про які ви заздалегідь подбаєте, стануть запорукою успішного заходу з обговорення будь-яких питань.

4. Якими є ваші ключові аргументи та тези? Подумайте про потрібні статистичні дані, історії з життя, успішні приклади та практики, а також про те, як їх пов'язати з пріоритетами та проблемами ваших потенційних партнерів.

Мал. 2. Карта ключових груп та зацікавлених сторін



«Важливою стала співпраця з Центром гендерної культури (Харків) – ми отримали гру з гендерної рівності та рекомендації щодо її проведення, тож всі класні керівники організували роботу з нею онлайн».

Панютинський ліцей Лозівської міської ради





На фото: представниці педколективу Панютинського ліцею на екскурсії в Центрі гендерної культури (Харків).

КРОК 4

Формування карти ключових груп та зацікавлених сторін у впровадженні гендерно орієнтованого підходу, визначення їхньої мотивації

На дітей сильно впливає їхнє оточення, те, що вони особисто бачать і чують, зокрема в школі. Окрім «офіційного» змісту освіти існує прихований навчальний план – те, що закладає, формує уявлення та ставлення до множинних відмінностей (наприклад, між жінками й чоловіками, між бідними та багатими, між міськими та сільськими), розподілу влади тощо. В школі це проявляється через різні виміри, наприклад організацію освітнього простору, наявність «дівчачих» і «хлопчачих» місць у класі та навчальному закладі взагалі, передача інформації через плакати, дошки оголошень, написи на стінах, віддзеркалення гендерних уявлень через свята, ритуали, фольклор, зміст навчальних матеріалів – підручників, посібників, наявність розділеного за статтю навчання з певних предметів, стиль викладання вчителя/ьки, системи оцінок, заохочень і санкцій тощо.

О.В.: Коли ми, як ментори проєкту, приїжджали до шкіл, в око трапила цікава особливість – педагоги/ні в один голос говорили, що школярі та й самі вони вважають, що в закладах панує гендерна рівність, і у всіх є можливість реалізувати себе та обирати модулі для навчання. Проте спілкування з дівчатами та хлопцями показало, що дорослі часто не помічають того, що для них стало звичним. Коли ми запитували в учнівства, чи можуть вони вільно обирати модулі з технологій, то чули від хлопців: «Та, якщо я виберу кулінарію, то мене засміють»...

Прихований навчальний план може бути позитивним чинником, якщо всі вищезазначені складові узгоджуються з принципами гендерної рівності.

З цієї причини наступним кроком є аналіз освітнього середовища щодо можливих впливів прихованої навчальної програми на ставлення до гендерної рівності.

Як провести оцінку поточної ситуації в закладі освіти щодо гендерно інклюзивного підходу

О.К.: Для проведення даного аналізу важливо, щоб ті, хто його здійснюють, самі розуміли, що таке гендерна рівність, щоб у них це було сформовано на рівні цінностей. Інакше є ризик «нерозпізнання» проблеми через те, що її не можуть ідентифікувати як порушення гендерного балансу. Також під час аналізу важливо не «перегинати палки». Приміром, стіни, пофарбовані у рожевий чи синій колір у спортивній залі, не є проблемою. Але, якщо у дівчат в роздягальні кращі умови, ніж у хлопців, чи навпаки – тут вже треба реагувати.

1. Аналіз освітнього середовища

Проаналізуйте, що в освітньому середовищі не відповідає гендерно чутливому та інклюзивному підходу в освіті?

Що аналізується:

1.1. Шкільні приміщення: класні кімнати, кабінети адміністрації школи, методичні кабінети, актові зали, бібліотека, їдальня.

1.2. Інформаційні дошки, оголошення, публічна інформація, наочність.

Часто поза увагою залишається візуальна інформація, яка опосередковано підтримує наявні стереотипи та призвичаює до них – у яких ролях зображуються хлопчики та дівчатка? Чи є баланс чоловіків та жінок на інформаційних стендах? Хто представлений на дошках пошани? Наскільки часто вживаються фемінітиви?

О.К.: Зрозуміло, що для того, аби змінити візуальну інформацію в школі, потрібні матеріальні ресурси, яких завжди не вистачає через інші, більш пріоритетні питання. Що робити в ситуації, коли виявлено проблема в тому, що інформаційний простір не відповідає гендерно орієнтованому підходу? Якщо швидко не можна змінити наповнення простору, радимо змінити ставлення до цього простору. Наприклад, обговорити з учнівством що не так: Чи дійсно учениці школи більш розумніші, ніж учні, бо на дошці пошани лише «дівчачі» фото? Чи правда, що хлопці – кращі спортсмени, ніж дівчата?.. Можна запропонувати обговорення з приводу того, що з цим робити, кого б вони хотіли бачити в інформаційних матеріалах у майбутньому, чий портрети і чому, які стенди тощо.



«Аналізуючи освітнє середовище, зрозуміли, що частина навчальних та інформаційних матеріалів, наочності, інформаційних табличок продукують гендерні стереотипи та впливають на формування рольових моделей поведінки учнівства, майже не використовуються фемінітиви. Тому змінили інформаційні таблички у навчальних кабінетах та інших приміщеннях закладу, поступово стали оновлювати інформаційні дошки, дотримуватися гендерно лінгвістичної рівності при складанні документів».

Славутицький ЗЗСО №1



На фото: усміхнені учні/ениці Славутицького ЗЗСО №1 тримають в руках «бабли» із написами: «Школа – майданчик злету», «Кажу стереотипам НІТ!», «Менше стереотипів – більше можливостей».



«Занурилися колективом у вивчення гендерних питань і як вони простежуються в освітніх програмах. Охопили навчанням усіх, і тепер гендерна тематика – те, що часто обговорюємо в учительській, бо, ніби вдягнули гендерні окуляри – бачимо сексистську рекламу, розрізняємо недоречні жарти...»

Смирнівський ліцей Лозівської міської ради



На фото: педагогічні працівниці/ки Смирнівського ліцею старанно малюють різні зображення на аркушах паперу (виконуючи певну психологічну вправу).

1.3. Спортивні зали. Стадіони. Роздягальні.

«Увімкніть» гендерну чутливість та подивіться на цей простір очима хлопців та дівчат – чи однаково комфортно вони себе відчують у ньому? Як організовані спортивні зони та як вони сприймаються – вони передбачають спільне використання чи неоголошено є чоловічими та жіночими? Наскільки комфортними та рівними є умови для перевдягання учнів та учениць? Як забезпечена приватність?

1.4. Майстерні для трудового навчання.

Кабінети трудового навчання/технологій часто містять багато наочності. Проаналізуйте зображення – хто і в яких ролях зображений? Як сформульовані вимоги до техніки безпеки, чи є вони гендерно нейтральними? В якій кольоровій гамі оформлені кабінети?

1.5. Туалетні кімнати

Наскільки комфортними та безпечними є умови їх використання хлопцями та дівчатами? Чи враховані фізіологічні особливості? Як забезпечена приватність?

1.6. Місця для дозвілля. Шкільне подвір'я

Проаналізуйте простір з огляду на його зонування – наскільки його організація є зручною та комфортною для учнів та учениць? Як почувуються хлопці та дівчата в місцях дозвілля?

2. Навчальний контент

2.1. Зміст програм та навчальних матеріалів

Часто в навчальних матеріалах присутній «прихований навчальний план». Разом з колегами/жанками, які викладають різні предмети, проаналізуйте чинні програми та навчальні матеріали за наступними індикаторами:

- У матеріалі використовуються приклади з дівчатами та хлопцями, які належать до різноманітних професій і виконують різноманітні ролі в сім'ї та громаді.
- Підручник не заохочує стереотипів щодо чоловіків і жінок.
- У матеріалах і підручниках використовується гендерно чутлива та недискримінаційна мова, яка позитивно характеризує всі гендери.
- Серед героїв і авторів використовуваних у класі текстів і літератури присутні як жінки, так і чоловіки.
- У роздатковому матеріалі для класу використовуються займенники як жіночого, так і чоловічого роду.
- Тексти для навчання в класі згадують як чоловіків, так і жінок, які зробили значний внесок у свої галузі знань.
- Чи відображають навчальні матеріали чи підручники певні упередження стосовно жінок та/чи чоловіків, хлопців і дівчат.
- Як відбувається відбір та розроблення ваших навчальних матеріалів? Ви розробляєте та обираєте свої матеріали самостійно, чи їх для вас обирає школа, департаменти освіти та науки, інші інституції, установи у сфері освіти чи інші сфери (наприклад, охорона здоров'я, соціальний захист)?

2.2. Підручники, навчальна література та матеріали

Часто у підручниках можна зустріти завдання, які містять приховані стереотипи – дівчатка наліпили стільки-то вареників, а хлопчики зробили стільки-то годівничок. Порушниками прийнятих норм поведінки частіше виступають хлопці, а дівчата представлені в ролі дбайливих сестричок чи маминих помічниць по господарству. Проаналізуйте якими підручниками користуються ваші учні/ениці, який зміст несе в собі загрози гендерній рівності.

2.3. Викладання предмета «Технології»

Викладання «Технологій» відкриває низку можливостей до впровадження гендерно чутливого підходу в освіті. Аналіз чинного стану справ допоможе вам краще спланувати зміни, з урахуванням особливостей вашого закладу.

Проаналізуйте:

- Хто (чоловік/жінка) і для кого (хлопців/дівчат) викладає цей предмет?
- Яким є розподіл навчальних модулів між викладачами та викладачками?
- Матеріальна база кабінетів/майстерень?
- Якою є залученість у загально шкільні процеси/діяльність?
- Яким є ставлення до предмета «Технології» колег/жанок-предметників, адміністрації, учнів/ениць, батьків?
- Як представлена діяльність учнів на уроках технологій?
- Які експерти/ки, майстри/ні запрошуюються?
- Як здійснюється профорієнтація?

«Учні та учениці під час уроків технологій/трудового навчання працюють у змішаних групах, долучаються до різних видів діяльності (приготування страв, плетіння, вирощування квітів, виготовлення виробів із вторинної сировини, створення виробів з використанням різних технік: печворк, куміхімо, вишивка тощо), що розширює їхні уявлення про свої можливості, дає відчуття свободи та відповідальності за свій вибір».



«Завжди допомагав мамі пекти тістечка, але приховував від однокласників, бо боявся, що будуть насміхатися. Після зустрічей з пекарем та кухарем змінив думку, що то жіноча справа. Зараз пишаюся цим, всім подобається моя випічка».
(Михайло, учень 9 класу)

Славутицький ЗЗСО №1



На фото: ученики/ці Славутицького ЗЗСО №1 на уроці разом замішують тісто.



«На уроках трудового навчання почала підбирати приклади про майстрів, які руйнують стереотипи про «жіночі» чи «чоловічі» справи. Наприклад, показую роботи кращих чоловіків, які майстри з вишивки чи класні кулінари. Коли у дітей є вибір, то вони з цікавістю вибирають щось незвичне, нетипове. Хлопці навіть більш активні та креативні на уроках з кулінарії, а дівчата можуть вибрати проєкт, пов'язаний з обробкою металу. Головне, що в результаті нашої роботи хлопці та дівчата стали більш розкуті, більше спілкуються між собою, обмінюються досвідом, менше конфліктують».

Смирнівський ліцей Лозівської міської ради



На фото: учні/ениці Смирнівського ліцею готують пакунок з подарунками та тримають у руках, зокрема, саморобні сувеніри з зображенням українського тризуба.

3. Учасники та учасниці

3.1. Аналіз освітнього процесу

Спостереження за освітнім процесом може надати багато інформації як про гендерні установки учнів/ениць, так і про шляхи їх формування та закріплення. Вчителі/ьки можуть неусвідомлено демонструвати власні стереотипи й таким чином «унормувати» їх: через висловлювання на кшталт: «ти ж дівчинка», «хлопці повинні...», через більш поблажливе чи прискіпливе ставлення до дій учнів/ениць залежно від статі, приділяючи більше уваги хлопцям чи дівчатам при вивченні окремих предметів,

тримаючись позиції «хлопцям/дівчатам це більше знадобиться у житті», постійно вихваляючи або критикуючи певну поведінку учнів/ениць.

Зверніть увагу на те, що вікові особливості є суттєвим фактором впливу на поведінку учнів/ениць, тож важливим є відстежувати динаміку змін у поведінці та ставленні учнів/ениць до гендерних питань.

На що варто звернути увагу:

- Розташування учнів та учениць у класі. Частота зміни місцярозташування.
- Кількість запитань/завдань вчителя/ьки та кількість відповідей учнів/ениць.
- Зворотний зв'язок від вчителя/ьки. Реакція на поведінку та виконання завдань.
- Як проявляється активність хлопців та дівчат під час уроку, які є відмінності? Хто був більш активним під час уроку?
- Чи звертався/лася викладач/ка до хлопців частіше, аніж до дівчат, чи навпаки?
- Як вчитель/ка стимулює, заохочує активність хлопців та дівчат?
- Якою є взаємодія учнів/ениць між собою в ході уроку? (Як формуються групи чи пари для спільної роботи? Як розподіляються ролі? Хто доповідає від групи?)
- Що з того, що демонстрували вчитель/ка, може вплинути на викладання та роботу з хлопцями й дівчатами у класі? Які соціальні, культурні чи інституційні уявлення дорослих (вчителів/ьок, адміністрації, батьків) можуть впливати на роботу дівчат і хлопців на уроці?

Спостерігаючи за уроком у класі, занотуйте кількість та види зворотного зв'язку вчителя/ьки:

- зауваження;
- позитивні чи негативні вербальні оцінки;
- ігнорування або відсутність зворотного зв'язку;
- кому і як пропонують виконати завдання;
- як відбувається розподіл ролей та обов'язків;
- оцінювання успішності.

3.2. Спілкування та взаємодія у класі та школі

Спостереження за комунікацією між учасниками/цями освітнього процесу можуть допомогти вам відстежити прояви гендерно орієнтованих установок. Варто проаналізувати взаємодію між адміністрацією, вчителями/ьками та учнями/еницями, а також із батьками, гостями та запрошеними відвідувачами/ками.

Сконцентруйтеся на загальних практиках. Це допоможе вам краще зрозуміти особливості та відмінності у ставленні та сприйнятті учнями та ученицями тих ролей, які вони мають у шкільному просторі.



«Викладання технологій у нашому закладі проводиться без поділу класів на групи хлопців і дівчат. Але аналіз уроків технології показав, що дійсно дівчат опитує вчителька частіше, вони мають кращі оцінки. Зробили виставку готових учнівських робіт, виявилось, що за якістю роботи деяких хлопців навіть кращі за дівчачі. Стали більше приділяти хлопцям уваги на уроках, дещо покращилася результативність у навчанні учнів»

Здолбунівський ліцей №4



На фото: ученики/ці Здолбунівського ліцею №4, під час заняття, присвяченого гендерній рівності, одночасно піднімають одну руку вгору.

О.К.: Виявити гендерні установки найкраще можна під час проведення вправ, рекомендованих у Додатку 1.

3.3. Аналіз активності та залучення учасників/ць освітнього процесу в позаурочний час (участь у самоврядуванні, підготовці заходів, залучення до суспільно-корисної праці тощо)

Позаурочний час – простір для неформального спілкування та взаємодії, де відбувається соціалізація, моделюються норми поведінки та ставлень.

Варто уважно придивитися до того, як організовано цей процес та якою є залученість та активність хлопців та дівчат. У різних вікових групах ви зможете відстежити типову поведінку саме для цього віку. Варто побачити певні тенденції у становленні уявлень учнівства про ролі та місце чоловіків та жінок у суспільних, сімейних, групових відносинах.

Проаналізуйте:

- Активність/ініціативність хлопців та дівчат.
- Залучення до самоврядування.
- Підготовку до свят та участь у них.
- Залучення до суспільно-корисної праці.
- Залучення до організації дозвілля.
- Хто є запрошеними гостями, які фахівці/чині залучаються?

Поміркуйте та занотуйте: як ви можете скористатися отриманою інформацією? На що ви можете впливати, що змінити?

3.4.Вимоги до одягу та зовнішнього вигляду

Перегляньте внутрішні шкільні нормативні документи – статут, правила внутрішнього розпорядку, накази – чи містять вони вимоги до одягу та зовнішнього вигляду? Чим вони зумовлені та обґрунтовані? Які гендерні особливості містять?

Яким є типовий одяг учнів та учениць? Які особливості одягу чи зовнішнього вигляду у вашому закладі розглядаються як викличні та не заохочуються? Це більше стосується хлопців чи дівчат?

КРОК 5 Проведення робочих засідань

Провівши такий аналіз громади, освітнього простору та процесів, які в ньому відбуваються, ви зможете визначити пріоритетні напрямки роботи в проєкті – це може бути робота з педколективом, батьківством чи учнями/еницями.

О.В.: Цікавими стали спостереження, як команди скористалися результатами проведеного аналізу. Під час обговорення на менторських зустрічах стало зрозуміло, що склад команд має бути розширений – активно доєдналися вчителі/ьки початкової школи, педагоги/ні-організатори. До речі, у більшості команд на цьому етапі велику роль відіграли шкільні психологи/ні, які провели опитування серед учнів/ениць, колег/жанок та батьків.

Організуйте із зацікавленими групами учасників/ць освітнього процесу зустрічі, під час яких заплануйте наступне:

- Обговорення результатів аналізу.
- Визначення основних проблем та викликів.
- Пошук можливих шляхів розв'язання виявлених проблем.

На початковому етапі бажано проводити окремі зустрічі з учнівством, батьками та педагогічним колективом, щоб створити безпечний простір довіри, де вони б могли обмінюватися думками, озвучувати виклики, які раніше не були виявлені, ділитися власним досвідом та баченням розв'язання виявлених проблем. На наступному етапі вже можливі змішані зустрічі, щоб їх учасники/ці навчились чути одне одного, приймати спільні рішення, домовлятися і розв'язувати спірні питання.

«Рішення ухвалюються і діяльність відбувається в прозорий спосіб, із залученням учасників та учасниць з числа молоді, колег/жанок та інших ключових зацікавлених осіб. Важливим є дотримання особистих кордонів. Спілкування колег/жанок, учнів/ениць, батьків одне з одним сприятиме розвитку стосунків взаємної підтримки за моделлю «рівний – рівному».

Коломийський ліцей №9

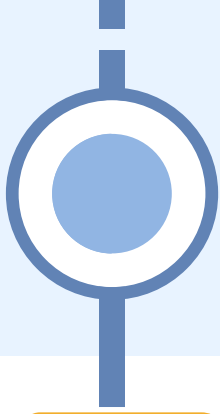


На фото: тренінг для вчительства на тему «Ламаємо гендерні стереотипи». Педагоги/ні, що сидять у великому приміщенні навколо столів, уважно слухають того/ту, хто виступає (за кадром). На задньому фоні ліворуч розташований банер із написом: «Локація EdCamp. Вчителі важливі!».

Обговорення широким колом зацікавлених осіб дає змогу учасникам/цям відчути власну цінність та відповідальність за результат, підвищити включеність у процес реалізації визначених завдань.

Очікувані результати етапу 1:

- Створена робоча група, яка є обізнаною в питаннях гендерної рівності та вмотивованою впроваджувати гендерно орієнтований підхід у школі.
- Зібрана та структурована інформація щодо регіональних чинників (політичних, економічних, соціальних, культурних) та умов впровадження змін у школі.
- Визначено зацікавлені сторони в просуванні гендерно орієнтованого підходу в закладі освіти.
- Ідентифіковано особи, групи людей, установи/інституції, які наразі не підтримують забезпечення гендерної рівності в школі.
- Сформовано пріоритети для подальшої діяльності з урахуванням ризиків і викликів та удосконалення політик і процедур в закладі освіти, пов'язаних з гендерною рівністю.
- Створено документ (звіт) з результатами аналізу, який може слугувати основою для планування подальших дій.



ЕТАП 2.

ПЛАНУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ЗМІН: ЯК РОЗВИВАТИ ШКОЛУ, АБИ ВОНА СТАЛА ТЕРИТОРІЄЮ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

КРОК 1

Складання візії

Планування стратегії діяльності варто розпочати зі складання візії змін.

Візія – це мрія або образ майбутнього, до якого прагне заклад. Вона виражає амбіції та стратегічні цілі. Візія створює напрямок та спонукає до дії.

О.В.: Школи, задіяні в пілотуванні проєкту, були дуже різні – від «школи-родини», де працює 15 вчительок та навчається 200 учнів/ениць, до навчальних закладів із понад 1200 школярів/ок. Кожна шкільна команда «малювала» власний образ майбутнього свого освітнього закладу. Проте за різними формулюваннями завжди читалося одне: «хочемо, щоб у дівчат та хлопців не було перешкод для самореалізації та можливість вільно знайти себе в професійній сфері. Шкільний простір має бути вільним від стереотипів та нав'язаних гендерних установок, які заважають обирати власну траєкторію розвитку».

Втім, буває важко сформулювати візію, якщо команда не усвідомлює спільних цінностей, які її об'єднують. **Цінності** – це те, що є особливо важливим для людини. Їх усвідомлення є умовою формування особистості, адже вони слугують дороговказом як в особистому житті, так і в професійній діяльності. Вони багато в чому визначають трудові дії працівників, їхню поведінку на роботі, а отже, і результати роботи колективу. Якщо цінності поділяються всіма та стають основою в житті колективу, це створює передумови для задоволення від діяльності та слугує джерелом мотивації.

У впровадженні **гендерно чутливого середовища** в закладі освіти ключовими цінностями є людська гідність, права людини, рівність, недискримінація, толерантність та мирне врегулювання складних ситуацій.

Команді, яка розпочинає діяльність, передусім слід відповісти на запитання: «Як гендерно чутливий та інклюзивний підходи змінять ситуацію в освітньому закладі в цілому? Для чого це потрібно нам? Що ми хочемо отримати від цього сьогодні й у майбутньому?»

О.К.: Важливо до створення візії обов'язково залучати учнівство. Можливість озвучити власну думку і бачення щодо розвитку школи, організації спільного простору створює атмосферу довіри, співпраці, усвідомлення власної відповідальності за обрану траєкторію та шляхи розвитку. Організована якісна комунікація, як зазначали представники/ці команд, сприяє налагодженню взаємодії між вчителями/ьками та учнівством не тільки в позаурочний час, а також активно впливає на якість уроків, де навчання відбувається вже більш усвідомлено та в позитивній атмосфері.

Завдання

Змодельуйте та опишіть:

➤ Як зміниться шкільний простір?

Завдяки чому дівчата та хлопці, чоловіки та жінки почуватимуться безпечно та комфортно? Якою має бути наочність, зони спільного користування, класні кімнати тощо?

➤ Що зміниться в організації освітнього процесу?

Завдяки яким інноваціям в організації процесу навчання, роботі класних керівників/ць, класоводів/ок, вчителів/ьок предметників, учні та учениці відчуватимуть рівність у ставленні до них?

➤ Як зміниться комунікація між учасниками/цями освітнього процесу? Яких змін завдяки проекту ви очікуєте у спілкування та взаємодії між учнями та ученицями, вчителями/ьками та здобувачами/ками освіти, педагогами/инями та батьками? Як це вплине на шкільну атмосферу?

➤ Виховний процес та позаурочні заходи

Що буде характерним у позаурочному житті учнів/ениць, якою буде участь хлопців та дівчат у самоврядуванні, підготовці та проведенні заходів?

➤ Викладання трудового навчання та технологій

Яким чином буде організоване вивчення предмета: як здійснюватиметься розподіл учнів/ениць на групи, хто та як визначатиме перелік модулів, які трансформації відбудуться у методиці викладання?

«Нам хотілося створити у закладі безпечне недискримінаційне середовище, де будуть прийматися індивідуальність і особливості кожного і кожної та визнаватися цінність кожної особистості, через впровадження гендерно чутливого та інклюзивного підходу в освітній процес. Ми також прагнули надати можливість педагогам отримати нові навички й знання, досвід комунікації, сучасні інструменти, що сприятимуть створенню комфортних умов для всіх учасників/ць освітнього процесу».



Славутицький ЗЗСО №1



На фото: учні/ениці молодших класів Славутицького ЗЗСО №1 тримають у руках постери з зображенням представників/ць різних професій. Позаду, на класній дошці, поміж силуетів дівчинки та хлопчика, магнітами причеплені слова: «самостійні», «сильні», «розумні», «відповідальні», «красиві» тощо.

КРОК 2 **Визначення цілей**

О.В: Школи, які брали участь у пілотному проєкті, зрозуміли, що впровадження гендерно чутливого підходу потребує часу, і має стати системною роботою закладу. Тобто, не варто будувати грандіозні плани на короткий проміжок часу, адже йдеться про зміну світоглядних орієнтирів, перегляд цінностей. Як кажуть, «слона краще їсти по частинах».

О.К.: Чим чіткіше команда закладу освіти буде розуміти куди рухатися, чого хотілося б досягти і на що вистачить ресурсів (людських і матеріальних), тим більше шансів досягти запланованого. Якісне планування процесу – перший крок до успіху.

Кожен проєкт має спиратися на аналіз наявної ситуації, тобто діагностику. Вона дасть змогу виявити реальні потреби розвитку та зрозуміти, в якому стані знаходиться заклад. На основі опрацьованих результатів діагностики потрібно сформулювати довгострокову ціль.

Ціль – це бажаний результат проєкту, який досягається протягом визначеного часу. Усі дії мають впливати з конкретної цілі та бути підпорядковані їй.

Встановлення цілі за методом SMART

Якщо школа хоче перетворити свою візію на конкретні цілі, їй потрібен відповідний інструмент. Таким інструментом є **метод SMART** – підхід до постановки цілей, який допомагає чітко сформулювати бажаний результат та організувати процес досягнення цілі.



Specific (конкретна)

Мета повинна бути сформульована чітко і конкретно, задаючи напрямок роботи.

- Чого ми хочемо досягти?
- Чому ця мета для нас важлива?
- Хто братиме участь? Які ресурси потрібні?

Measurable (вимірна)

Необхідно встановити конкретні критерії для вимірювання процесу досягнення мети.

- Які показники свідчатимуть про те, що мети досягнуто?
- Що та як зміниться у порівнянні з наявною ситуацією?

Achievable (досяжна)

Мета повинна бути реалістичною та досяжною. Якщо мета видається недосяжною, її реалізація малоімовірна, краще поставити проміжну, доступну вам мету.

- Як можемо досягти цієї мети?
- Чи достатньо у команди досвіду, часу, ресурсів та можливостей для досягнення мети?
- Що може завадити досягненню результату?

Relevant (актуальна)

Мета має бути важливою та значущою. Спрогнозуйте, чи дійсно досягнення мети призведе до значних змін в теперішній ситуації.

- Чи здатні ви присвятити себе досягненню мети?
- Чи варто це, з огляду на час і ресурси?
- Що станеться, якщо мета не буде досягнута?

Time-bound (обмежена у часі)

Мета повинна мати конкретний термін реалізації. Встановлення часових рамок дозволяє зробити процес управління контрольованим. Якщо ціль не обмежена в часі, не буде відчуття терміновості, і досягнення мети розтягнеться надовго.

- Коли буде фінальний термін досягнення цілі?
- Якими будуть проміжні результати, і в які терміни вони будуть досягнуті?

Чітко сформульована ціль повинна володіти всіма вищезгаданими характеристиками.

Короткострокові цілі – це цілі, які можна досягти у відносно короткий проміжок часу, зазвичай від кількох днів до кількох місяців. Вони конкретні, добре визначені та часто пов'язані з поточними потребами або завданнями. Такі цілі зазвичай є складниками більш масштабних планів і набувають форми завдань.

Довгострокові цілі, навпаки, мають триваліший горизонт часу і часто вимагають років для їх досягнення. Вони більш амбітні, складніші і пов'язані з великими змінами або досягненням значних результатів.

Основна відмінність між короткостроковими та довгостроковими цілями полягає в тривалості їх досягнення та масштабах. Короткострокові цілі є більш конкретними і можуть бути розглянуті як кроки на шляху до досягнення довгострокових цілей. Вони надають можливість зосередитись на найближчих задачах, підтримують мотивацію і дозволяють поступово рухатися вперед.

Інша важлива відмінність – це гнучкість. Короткострокові цілі можуть швидше адаптуватися до змін у обставинах, тоді як довгострокові потребують далекоглядного планування і можуть бути пов'язані з великою кількістю невизначеностей. Це вимагає більше зусиль і послідовності у діях, а також здатності адаптуватися до змін на шляху до їх досягнення.

Визначення цілей є дуже важливим, але сам по собі опис не може замінити розробку повної дорожньої карти та способів досягнення цілей. Тому, якщо команда хоче підходити до цілей стратегічно, вони повинні бути частиною цілісної стратегії розвитку.



«Ми пишаємося тим, що нам вдалося подолати стереотипи. Наші хлопчики зацікавилися обслуговуючою працею, а дівчатка – технічною. І, як результат, отримували призові місця на міських конкурсах. У Всеукраїнському військово-патріотичному конкурсі «Джура» взяли участь команди, в які входили хлопці та дівчата, ще й командиром стала дівчинка. Також у нас сформована команда юних рятувальників-пожежників, де також переважно дівчата».

Ліцей №7 Подільської міської ради



На фото: у майстерні Ліцею №7 Подільської міської ради. Трудове навчання більше не ділиться на хлопців та дівчат: на передньому плані дівчата-старшокласниці фіксують у лещатах дерев'яні заготовки, ліворуч працюють хлопці.

КРОК 3 Аналіз ресурсів

Перед початком реалізації будь-якої діяльності важливо оцінити, які ресурси ми маємо, щоб досягти запланованих результатів.

Ресурси – це все, що може бути використано організацією для досягнення своїх цілей. Приміром: природні ресурси, наявні засоби виробництва (обладнання навчальних кабінетів, інвентар, матеріали), людські ресурси (команда, експерти/ки, активні учасники/ці освітнього процесу, підтримка органів місцевого самоврядування, зацікавлені представники/ці громади), інформаційні ресурси (можливості інформувати про проєкт в різних джерелах інформації, як шкільних, так і місцевих, регіональних медіа), фінансові ресурси тощо.

О.В.: На початку проєкту школи багато говорили про недостатнє матеріальне забезпечення, відсутність потрібного обладнання в кабінетах технологій, недостатність робочих матеріалів. Виявилося, що ресурси можна шукати і отримувати. Комунікація з профільними громадськими організаціями допомогла знайти грантові програми, отримати літературу, експертні рекомендації. Серед батьківської громади завжди можна знайти справжніх майстрів та майстринь, які готові ділитися власним досвідом, чи тих, хто поділяє цінності і готовий змінювати простір школи за рахунок власних ресурсів.

Тож пропонуємо наступним кроком поміркувати та визначити що у нас вже є, і що нам ще потрібно для реалізації наших цілей і прагнень.

- Власні ресурси (ресурси шкільної спільноти: кадрові, професійні, матеріальні, технічні, часові тощо).
- Зовнішні ресурси (ресурси місцевої громади, підтримка від громадських організацій, фондів, зацікавлених осіб та інституцій).

КРОК 4

Аналіз викликів та ризиків, пов'язаних із впровадженням гендерно орієнтованого підходу та реалізацією запланованих заходів

Важливим етапом планування для отримання якісних результатів є аналіз можливих викликів та ризиків, які треба врахувати й поміркувати над стратегіями їх подолання заздалегідь.

О.К.: У пілотному проєкті викликом стало консервативне ставлення дорослих до змін. Якщо для учнів та учениць проєкт надав можливість вибирати, і вони з радістю це сприйняли – дівчата охоче записувалися на «хлопчачі» модулі, а для багатьох хлопців кулінарія стала улюбленим заняттям. А от із батьками та колегами/жанками довелося багато працювати та пояснювати, що запровадження змін орієнтоване на надання нових можливостей для дітей, налагодження комунікації між хлопцями та дівчатами, відкриття нових «зірочок».

Війна додає свого контексту і призводить до того, що уникнути ризиків і викликів неможливо. Тож необхідно навчитися їх передбачати, оцінювати їх вплив і наслідки, планувати заходи з їх запобігання.

Передбачувані виклики та ризики

Ці виклики й ризики можуть виникати у сфері ставлення чи сприйняття теми «гендеру», «гендерної рівності» окремими групами залучених осіб через високий рівень усталених стереотипних гендерних норм, низький рівень обізнаності в темі, викривлене сприйняття задач проєкту з розбудови гендерної рівності як насадження феміністичних поглядів чи «ЛГБТ-пропаганди». Також викликом може бути одностатевий педагогічний колектив, плінність кадрів, зокрема активних членів команди та робочих груп, нестача матеріальних ресурсів для забезпечення якісного процесу впровадження змін, дистанційний формат навчання, відсутність підтримки органів місцевого самоврядування тощо. Усі ці виклики та ризики можуть передбачати різні альтернативні шляхи та можливості їх вирішення. Чим чіткіше продумані конкретні шляхи подолання, тим більше впевненості у досягненні запланованого.

О.К: Задля налагодження ефективного процесу комунікації та співпраці між різними учасниками/цями освітнього процесу щодо впровадження гендерної рівності, важливо дбати про створення безпечного простору, де буде надана можливість озвучувати свої думки, ділитися баченням та ідеями щодо змін. Відкритий безпечний простір дозволяє дискутувати, чути інші думки та обирати кращі рішення. Цінності плекаються, а не нав'язуються, тому варто приготуватися до довгого процесу змін. Але якщо ви зможете виховати ставлення до ролей чоловіка і жінки у суспільстві як до рівних, змінити стереотипні гендерні установки, спонукати молодь до захисту своїх прав та підтримки тих, чії права порушуються через стать, то можна сказати, що основне завдання проєкту виконано.

«Одним із головних досягнень проєкту вважаю те, що ми привернули увагу до проблеми гендерної рівності колективи батьківства і вчительства. Ця тема стала частіше підійматися не лише на уроках та виховних заходах, але й у роботі з батьками. Вони тепер краще розуміють, що ми створюємо умови для того, щоб діти, незалежно від статі, могли розкрити свій потенціал. Батьки наймолодших школярів відгукнулися і залучають їх до різних домашніх справ»

Лицей №7 Подільської міської ради



На фото: учні/ениці Лицею №7 Подільської міської ради виконують вправу «Чоловічі і жіночі павутинки слів». Пари хлопців складають павутинку слів з поняттям «бути дівчиною», а пари дівчат «бути хлопцем». Після чого, з'єднуючись через мотузку, обмінюються своїми думками.



«Найконсервативнішою та найскептичнішою групою у ставленні до гендерної тематики були і залишаються батьки. Більшість побоювалася, що це буде про фемінізм чи ЛГБТ, або ж говорили, що питання «не на часі». Робота з ними була організована більше у форматі індивідуального спілкування».

Здолбунівський ліцей №4



На фото: педагогічні працівники/ці Здолбунівського ліцею №4 сидять напівколом у великому кабінеті мистецтва, уважно розглядаючи метафоричні карти, розкладені на підлозі.

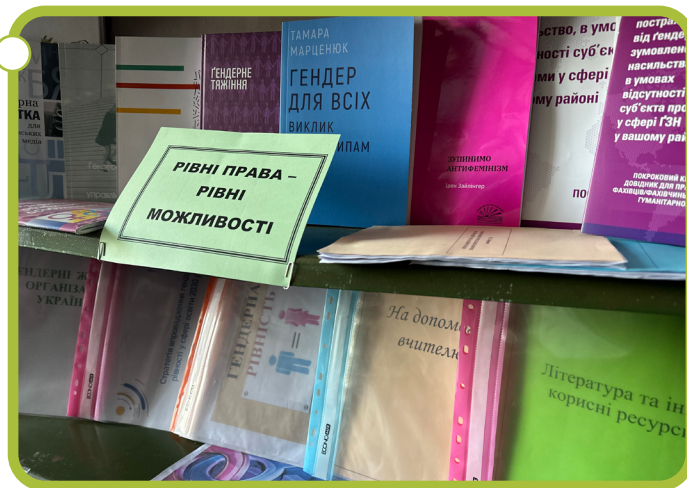
Неочікувані виклики та ризики

Ці виклики виникають неочікувано й незалежно від нас, їх важко спрогнозувати. Наприклад, війна, стихійне лихо, непередбачувана реакція певної групи з громади, зміна законодавства, форми навчання тощо.

«Найбільшим викликом у нашому закладі було багатоконфесійне релігійне середовище; ставлення представників різних релігійних громад до питань гендеру та гендерної рівності. Запроваджуючи даний проєкт у школі, ми стикнулися з різними коментарями та відгуками. Більша частина з них була позитивною та звучала від дівчат та жінок: «Я за рівні права і можливості», «Я хочу отримувати заробітну плату таку ж, як чоловіки», «Чоловік не повинен домінувати у сім'ї та ображати жінку», «Чому чоловіки в основному при владі, я вважаю, що жінка-президент може краще підняти країну». Спротив та негативні відгуки в основному звучали від осіб чоловічої статі, які належать до релігійних конфесій. Це вислови на кшталт: «Жінка не може бути рівною з чоловіком», «Чоловік завжди буде головнішим у сім'ї», «Обов'язок жінки – доглядати дітей і слухати чоловіка».



Здолбунівський ліцей №4



На фото: полиці з книжками та папками матеріалів на гендерну тематику, з паперовою табличкою «Рівні права – рівні можливості».

КРОК 5 Вивчення досвіду інших шкіл

О.В.: Навіть найкращі покрокові інструкції та продумані рекомендації з реалізації проєкту не замінять неформального спілкування та обміну досвідом між школами, які приступили до змін. Під час пілотного проєкту наші учасники та учасниці не просто познайомилися та дізналися про ситуації в інших школах, але й встановили сталі зв'язки, комунікували між собою впродовж року – радилися, ділилися досвідом проведених заходів тощо. Самоорганізований візит команди учнів/ениць та їх вчителів/ьок зі Славутича до Коломиї став гарним початком для усвідомлення значущості різного досвіду, дружніх відносин шкільних громад.



На фото: під час візиту групи учнів/ениць та вчителів/ьок Славутичького ЗЗСО №1 до Коломийського ліцею №9. На спільному уроці діти демонструють один одному свої аплікації.

- Вивчення соціальних мереж, сайтів шкіл-учасниць проєкту, форумів – з метою виявлення кращих практик.
- Ініціювання зв'язку з представниками шкіл-учасниць проєкту, проведення зустрічей, вебінарів або воркшопів для обміну досвідом.
- Фіксація стратегій та методик, які виявилися корисними.

КРОК 6

Планування роботи за напрямками

Планування діяльності варто здійснювати, беручи до уваги те, що річний цикл діяльності закладу, в основі своїй, відтворюється щорічно. Кожного року у системних заходах, які підпорядковані стратегії розвитку закладу, братимуть участь нові здобувачі/ки освіти. Тому, приступаючи до планування, варто зважати на наступність та здійснювати його для усіх рівнів навчання, враховуючи вікові особливості учнівства.

О.К.: Коли школа прагне системних змін, то варто говорити про загальношкільний підхід. Саме тому навчальні заклади, які реалізовували пілотний проєкт, вирішили, що для досягнення якісного результату варто здійснювати планування з урахуванням навчального циклу в цілому. Це мають бути не окремі заходи з питань гендерної рівності, а організований системний послідовний педагогічний супровід учнівства від 1 до 12 класу, до якого мають бути залучені як педагоги/ні, так і сім'ї дітей.

Запровадження гендерно чутливого підходу у діяльності освітнього закладу реалізується через інновації у ключових сферах діяльності.

Сфери діяльності закладу, пропоновані для системного планування:

Виховна/позакласна робота

Обговоріть які заходи, пов'язані з формуванням гендерної чутливості, можуть бути щорічно пропоновані для учнівства різного віку. Вони можуть бути присвячені календарним датам:

- Міжнародний день жінок і дівчат у науці – 11 лютого.
- День нульової дискримінації – 1 березня.
- День боротьби за права жінок – 8 березня.
- Міжнародний день боротьби з мовою ворожнечі – 18 червня.
- Міжнародний день прав людини – 10 грудня.

Також доречними стануть періодичні виставки, зустрічі з представниками/цями правозахисних, жіночих громадських організацій, дебати чи круглі столи, створення учнівством відеороликів, реалізація учнівських дослідних проєктів тощо.

Психолого-педагогічна служба та класні керівники/ці

Значний обсяг роботи з впровадження гендерно чутливого підходу впро- довж реалізації проєкту здійснюють психологи/ні, соціальні педагоги/ні. Серед ефективних форм і методів роботи можна виділити анкетування учасників/ць освітнього процесу, діагностику змін у колективах, прове- дення тренінгів тощо. Варто запланувати системну діагностику ставлення до гендерної рівності, яка буде індикатором успішності реалізації змін. Враховуючи вікові особливості учнівства, класні керівники/ці можуть включити до річних планів заходи, які допоможуть учням/еницям ви- являти й долати стереотипи: дискусійні клуби, дебати, перегляд та обговорення фільмів.

Початкова школа

Важливою ланкою роботи є діяльність у початковій школі. Класоводи мають широкі можливості для ефективного формування цінностей у молодших школярів/ок – проведення сімейних свят, читання та обгово- рення творів, влаштування конкурсів, виставок малюнків.

Трудове навчання та профорієнтація

Окрім змін у підходах до викладання предмету, вчителі/ьки можуть до- помогти учнівству краще усвідомити власні можливості та перспективи, запрошуючи періодично фахівців/чинь, майстрів/инь для проведення майстеркласів, організовуючи відвідування підприємств та установ, за- прошуючи представників/ць різних професій. Вивчення досвіду інших шкіл теж може бути корисним.

«Виготовляли вазочки для квітів. Працювали всі. Хтось різав тканину, хтось клеїв вази, а хтось – еле- менти оздоблення. Раніше на уроках намагався сісти якомога далі, щоб нічого не робити. А коли працюємо всі разом, відповідаєш не тільки за себе, а й за всю групу. І зараз наші вазочки прикрашають їдальню». (Максим, учень 9 класу)

«Плели гачком килимки. Ті, хто навчився швидше, вчили інших. Ще й оцінку за це отримували. Було прикольно». (Кирило, учень 9 класу)

«Вперше в житті випилювала лобзиком. Справилась. Сподобалось. Потрібно обирати більше модулів, щоб більше спробувати, а не одне й те ж кожного року. Коли самі обрали модулі, то навчатися цікавіше». (Поліна, учениця 9 класу)

Славутицький ЗЗСО №1



На фото: учні/ениці Славутицького ЗЗСО №1 виготовляють невеличкі вазочки для квітів.

Робота з педагогічним колективом

О.К.: Педагогічний колектив відіграє суттєву роль у поширенні ідей гендерної рівності та недискримінації. Якщо вчитель/ка є носієм гендерних установок, має стале стереотипне сприйняття ролі чоловіка чи жінки в суспільстві, то це буде поширюватися і на учнівство через навчальний та виховний процеси, запроваджені практики, рутини. Тому важливо починати з вчителів/ьок, змінювати ставлення та цінності, стимулювати до активної позиції щодо захисту рівності прав чоловіків і жінок, протидії гендерно зумовленому насильству.

Для ефективної реалізації проєкту, до нього слід долучити всіх педагогів/инь закладу. Це має бути системна просвітницька робота з вчителями/ьками, додаткова освіта через участь у тренінгах, вебінарах, відвідування тематичних курсів, зустрічей з фахівцями/чинями у сфері гендерної рівності та недискримінації, обговорення на методичних об'єднаннях питань впровадження гендерно чутливого підходу з урахування особливостей предмета тощо. Помічним буде й вивчення соціальних мереж, форумів з метою виявлення кращих практик.

О.К.: Задля проведення ефективної роботи з батьками треба знати як в родині ставляться до ролі чоловіка і жінки в сім'ї та суспільстві. Наскільки довіряють учителю/ьці у процесі навчання дітей, яким хотіли б бачити майбутнє своїх нащадків, їх самореалізацію. Батьки можуть стати або дуже активною силою з підтримки ваших ініціатив, або тими, хто буде знецінювати і нівелювати результати вашої роботи. Тому важливо їх мотивувати перспективою успішного майбутнього для їхніх дітей, де цінується людська гідність та рівність, свобода вибору власного професійного розвитку.

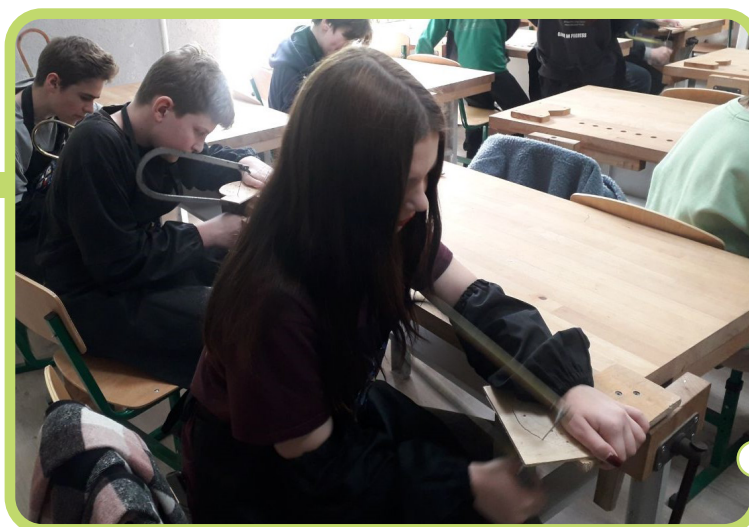
Одним із найважливіших напрямків є співпраця з батьківством. Варто обміркувати, як проводити інформаційну роботу з мамами та татами, яка тематика та які форми роботи з батьківського всеобучу будуть корисними та допоможуть, як у подоланні стереотипів у дорослих, так і в створенні сприятливих умов для розвитку природних здібностей дітей.

«Найбільшим викликом стала робота з батьківством: зуміти пояснити, що це не забаганка часу, «освітній винахід», а запит дітей. У цьому аспекті деякі батьки стали помічниками, бо мали приклади спільного виконання в родині вишивки чи роботи з інструментами – як з хлопцями, так і з дівчатами».



«Мені дуже подобаються такі уроки, командна робота, я навіть свого тата попросила купити професійний лобзик для роботи з фанерою». (Аліна, учениця 6 класу)

Коломийський ліцей №9



На фото: старшокласники/ці Коломийського ліцею №9 на занятті з технологій лобзиками пиляють дерев'яні заготовки.

ЕТАП 3.

КРОКИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ПІДХОДІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

КРОК 1

Оцінка нормативно-правової бази діяльності закладу освіти

Нормативна база закладу освіти – це та рамка, той стрижень, який має забезпечувати гендерно орієнтований підхід у закладі. Всі державні документи, що регулюють систему освіти, гарантують і мають забезпечувати права людини, гендерну рівність і недискримінацію, зокрема й за ознакою статі. Тож важливо звернути увагу на аналіз внутрішньої нормативної бази діяльності закладу освіти, яка розробляється на місцевому та локальному (шкільному) рівнях, з метою визначення наскільки ці документи відповідають вимогам законодавства та сприяють формуванню гендерно орієнтованого підходу в школі на сталих засадах.

О.К.: Нормативно-правова база школи дозволяє забезпечити сталий та системний процес змін. Для аналізу основних документів важливо знати і розуміти нормативні документи – закони, постанови, накази, які забезпечують гендерну рівність на рівні держави. Для педагогів/инь, представників/ць адміністрацій шкіл забезпечення гендерної рівності та недискримінації, захист прав людини є не просто ініціативою чи бажанням, а обов'язком. Тож знання та дотримання норм закону вимагає забезпечення рівності прав, недискримінації, в тому числі і за статевою ознакою. Цей складник аналізу є зоною відповідальності адміністрації закладу, тому рекомендуємо не залучати інших учасників/ць освітнього процесу до аналізу нормативної бази. Але коригування, обговорення змісту та погодження нормативних документів необхідно забезпечити за участі педагогів/инь, батьків та учнівства. Це підвищує рівень відповідальності за реалізацію затверджених норм. У цьому процесі важливо пояснювати зміст документів та задачі проекту на доступному для цих цільових груп рівні, особливо – для дітей.

Завдання аналізу документів:

Визначити:

- чи сприяють зазначені документи створенню гендерної рівності в закладах освіти;
- чи здійснюється шкільна політика відповідно до стандартів прав людини, гендерної рівності та недискримінації;
- чи передбачені й є досконалыми процедури прийняття рішень, розв'язання конфліктів з досліджуваної тематики;
- чи фахово викладають факультативи, курси за вибором із зазначеної тематики.

Для аналізу рекомендуємо включити наступні документи:

1. Статут закладу освіти.
2. Правила внутрішнього розпорядку закладу освіти.
3. Колективний договір.
4. Освітня програма закладу та додаток до неї (навчальний план).
5. Внутрішні накази та розпорядження.



Статут закладу освіти визначає завдання закладу, регламентує його діяльність (освітню програму, навчальні плани, розклад роботи, структуру закладу тощо); встановлює правила, визначає права й обов'язки учасників/ць освітнього процесу, закріплює порядок створення, діяльність та повноваження органів самоврядування, порядок медичного обслуговування у закладі, можливість педагогічної ради визначати стратегію розвитку закладу освіти, алгоритми морального та матеріального заохочення учнів/ениць за успіхи у навчанні, а також специфіку роботи педагогів/инь під час дистанційного навчання та шляхи протидії насильству й дискримінації.

Законодавство не передбачає затвердження Міністерством освіти і науки України чи іншим органом типового статуту для закладів освіти. Статут розробляють для кожного закладу освіти, враховуючи його специфіку, статус, потреби тощо. Його положення мають відповідати чинному законодавству, в першу чергу – *Конституції України, Законам України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», а також відповідним підзаконним актам* (у частині, що не суперечить зазначеним законам). Статут може містити положення з питань, що не врегульовані законодавством, але в будь-якому випадку такі положення не мають йому суперечити.

До статуту закладу загальної середньої освіти мають бути включені положення щодо системи управління закладом освіти, прав і обов'язків засновника щодо управління закладом освіти, порядку обрання (призначення) керівника/ці закладу освіти, його/її повноважень (прав і обов'язків) та відповідальності. Також статут визначає основні повноваження, відповідальність, порядок формування і діяльність колегіальних органів управління закладу освіти, органів громадського самоврядування, піклувальної ради, повноважень директора/ки та педагогічної ради закладу загальної середньої освіти.

Статутом можуть бути врегульовані наступні питання*:

- права та обов'язки кожного суб'єкта освітнього процесу школи (на уроках, на перервах, в позаурочний час, у відносинах між учнями/еницями, педагогами/инями, учнями/еницями та педагогами/инями, батьками та педагогами/инями тощо) з урахуванням гендерної рівності та недискримінації;
- процедури створення та повноваження органів самоврядування, що представляють усіх учасників/ць освітнього процесу та піклувальної ради з урахуванням гендерного балансу;

* Цей перелік не є вичерпний, наведений виключно як приклади для ініціатив шкільних колективів

- механізми (можливо різнорівневі) та способи реагування та захисту прав людини в школах, зокрема від гендерної дискримінації та гендерно зумовленого насильства, визначати шляхи та способи вирішення конфліктів й спорів між різними учасниками/цями освітнього процесу, в тому числі шляхом медіації.
- моральне стимулювання та матеріальне заохочення для учнів та учениць.

Не менш важливу роль у формуванні гендерної рівності в школі відіграють правила внутрішнього розпорядку.



Правила внутрішнього розпорядку (далі – **Правила**) розробляють з метою систематизації роботи закладу, покращення його ефективності, забезпечення трудової дисципліни у школі, забезпечення прав і свобод усіх учасників/ць освітнього процесу, визначення оптимальних умов для їх комунікації.

Правила розробляють на основі «Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників навчально-виховних закладів України» (МОН України, редакція від 10.04.2000 р.)*

Правила регламентують:

- Порядок наймання та звільнення працівників/ць.
- Права та обов'язки працівників/ць (керівництво школи, педагоги/ні, інші працівники).
- Час праці та час відпочинку.
- Заохочення та дисциплінарну відповідальність.

Досвід свідчить, що в кожному закладі ці правила наявні й розроблені на основі типових. В окремих закладах «Правила внутрішнього розпорядку» для шкільного колективу є змістовними й деталізованими, з урахуванням особливостей закладу освіти. У більшості закладів такі правила складені лише для трудового колективу і є дуже загальними.

З метою ефективного використання правил і забезпечення гендерно орієнтованого підходу у школі доцільними будуть такі рекомендації:

- Правила мають бути якомога більш адаптованими до конкретного закладу, з урахуванням специфіки, особливостей учасників/иць освітнього процесу, особливостей закладу тощо.
- До створення Правил мають бути залучені всі учасники/ці освітнього процесу – вчителі/ьки, батьки й, особливо, учнівство з дотриманням гендерної рівності у представленні. Така процедура створення правил сприятиме розумінню важливості рівного представлення й участі чоловіків і жінок на різних рівнях ухвалення важливих рішень.

* Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України (Наказ МОН України N 455 від 20.12.93 (зі змінами на 2000 р.) [Електронний ресурс]. Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94>

- У Правилах слід чітко прописувати дозволені й заборонені моделі поведінки осіб, яких вони стосуються, зокрема недопустимість гендерної нерівності та дискримінації, проявів гендерно зумовленого насильства.
- У Правилах варто прописати норму, яка б зобов'язувала усіх педагогів/инь при прийнятті на роботу, а можливо і з певною періодичністю, знайомитися з основними нормами міжнародного та внутрішнього законодавства у сфері прав людини, гендерної рівності та недискримінації, а також з іншими нормативно-правовими актами, що регламентують освітню діяльність, в тому числі – зі Статутом закладу освіти.

Важливо, щоб розроблені **Правила внутрішнього розпорядку** сприяли додержанню принципів:

- Самостійного вибору ціннісних пріоритетів, світоглядних засад, збереження індивідуальності.
- Вільного висловлення думок та відкритого самовираження, якщо вони не порушують права інших.
- Толерантності та недискримінації, гендерної рівності щодо усіх учасників/ць освітнього процесу.

Окрім того, у багатьох закладах освіти окремо існують **Правила поведінки** для учасників/ць освітнього процесу. Правила поведінки визначають, як мають будуватись стосунки між учасниками/цями освітнього процесу, щоб освітнє середовище було вільним від будь-якого насильства і дискримінації та формувало атмосферу конструктивного спілкування та співпраці.

Колективний договір



Документ врегульовує трудові й виробничі права працівників/ць, у тому числі з питань соціального захисту, пільг, гарантій тощо. Визначені документом домовленості мають бути гендерно збалансованими та стосуватися в рівній мірі як чоловіків, так і жінок. Наявність фемінітивів буде бажаною.

Освітня програма закладу та додаток до неї (навчальний план)



Освітня програма – це єдиний комплекс освітніх компонентів, спланованих і організованих закладом загальної середньої освіти для досягнення учнями/еницями результатів навчання. Освітні програми розробляють заклади освіти, наукові установи, інші суб'єкти освітньої діяльності.

У процесі розроблення освітньої програми закладу освіти можна використовувати типові або інші освітні програми, затверджені в установленому законодавством порядку. Зокрема, заклад освіти розробляє освітню програму на основі типових освітніх програм, затверджених наказами МОН України, відображає в ній специфіку організації освітнього процесу в конкретному закладі освіти.

На основі освітньої програми заклад освіти складає та затверджує **навчальний план**, що конкретизує організацію освітнього процесу.



Навчальний план дає цілісне уявлення про зміст і структуру певного рівня освіти, встановлює погодинне співвідношення між окремими предметами/курсами за роками навчання, визначає гранично допустиме тижневе навантаження учнів/ениць. Навчальні плани базової й профільної школи передбачають реалізацію освітніх галузей Базового навчального плану Державного стандарту через окремі предмети. Вони охоплюють інваріантний складник, сформований на державному рівні, який є спільним для всіх закладів загальної середньої освіти незалежно від підпорядкування і форм власності, та варіативний складник. На основі освітньої програми закладу освіти, складають та затверджують навчальний план закладу освіти, що конкретизує організацію освітнього процесу.

Таким чином, **навчальний план** є окремим документом, що визначає перелік освітніх галузей відповідно до Державного стандарту, предметів інваріантного складника, курсів за вибором, факультативних курсів, спецкурсів, що забезпечують варіативний складник навчального плану. Водночас навчальний план є складовою освітньої програми закладу освіти, як це відображено в наказах МОН України про типові освітні програми.

Рішення про використання закладом освіти освітньої програми, розробленої на основі типової освітньої програми або іншої освітньої програми, приймає педагогічна рада закладу освіти.

Освітню програму закладу освіти схвалює педагогічна рада закладу освіти та затверджує його керівник/ця.

Через **освітню програму та навчальний план** можна забезпечити формування гендерно орієнтованого підходу в закладі освіти, а саме:

- Передбачити через визначення змісту освіти та результати навчання розвиток компетентностей, пов'язаних з подоланням негативних гендерних стереотипів та установок, повагою до індивідуальності, людської гідності, гендерної рівності та недискримінації. Усі обрані модельні навчальні програми, що використовує заклад в освітньому процесі, та/або навчальні програми, затверджені педагогічною радою, є гендерно збалансованими.
- Форми організації освітнього процесу дають змогу кожній дитині в рівній мірі реалізувати свої здібності та потенціал незалежно від статі. Навчання на уроках фізичної культури, трудового навчання, військово-патріотичного виховання відбувається без поділу на групи за статтю, натомість учнівство може самостійно обирати зміст/модулі навчання залежно від їхніх інтересів.
- Інструментарій оцінювання передбачає рівне ставлення до хлопців і дівчат.

- Включити у систему внутрішнього забезпечення якості освіти аналіз кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного забезпечення освітньої діяльності відповідно до гендерно орієнтованого підходу. Забезпечити через методичну базу освітньої діяльності, системний моніторинг результатів навчання та соціально-психологічного середовища закладу освіти сталий процес розбудови гендерної рівності, повагу до індивідуальності, можливість самореалізації кожного та кожної в школі.
- Створити необхідні умови для підвищення фахового кваліфікаційного рівня педагогічних працівників/ць з питань гендерної рівності, недискримінації, прав людини тощо.

Окрім базових нормативних документів закладу освіти, ще є окремі **накази**, що уможливають впровадження певних стандартів і норм,



які забезпечують гендерну рівність в закладі, наприклад накази *Про дотримання мовного режиму, Про вимоги до колективу щодо дотримання єдиного орфографічного режиму у школі*, що забезпечують/можуть забезпечувати вживання фемінітивів у ділових документах та освітньому процесі закладу в цілому.

КРОК 2

Оцінка рівня обізнаності учасників/ць освітнього процесу (учнівства, педагогів/инь, батьків) з питань гендерної рівності та недискримінації

Для того, щоб розуміти, які компетентності з формування гендерної рівності необхідно розвивати в усіх учасників/ць освітнього процесу, важливо систематично проводити моніторинг та оцінювання цих компетентностей на рівні знань, вмінь, навичок, цінностей та ставлень – для відстежування динаміки розуміння і застосування гендерно орієнтованого підходу у формуванні освітнього простору, що базується на правах людини, гендерній рівності та недискримінації. Оцінювання проводять для отримання зворотного зв'язку та пропозицій щодо тих аспектів, які потребують удосконалення.

Це можна робити за допомогою анкетування чи діагностичних вправ, запропонованих у **Додатку 1**, для виявлення наявних гендерних стереотипів та ставлень до осіб чоловічої та жіночої статі. Зміст, обсяг та глибина запитань для оцінки рівня обізнаності з питань гендерної рівності та недискримінації має враховувати специфіку цільової групи – вік, досвід, кількість, зайнятість та інше.

Зверніть увагу! Запитання мають бути сформульовані зрозуміло для тих, кого опитуємо. Важливо створити безпечний і комфортний простір для отримання правдивих і об'єктивних відповідей.

Окрім оцінки рівня обізнаності учасників/ць освітнього процесу, рекомендуємо проводити **оцінювання впливу** проєкту, щоб визначити наскільки стійкими є результати навчання представників/ць шкільної спільноти та ефективність впровадження гендерно орієнтованого підходу в закладі освіти.

Оцінювання впливу визначає, наскільки проявляються результати навчання гендерній рівності та недискримінації в діях і поведінці учасників/ць освітнього процесу, чи впливають вони на реалізацію прав незалежно від статі та чи пов'язані вони зі змінами в житті людей, а саме:

- Чи зміцнився потенціал у сфері відстоювання своїх прав і дотримання прав інших людей, особливо тих, хто піддається дискримінації за ознакою статі?
- Чи покращилася ситуація з дотриманням прав інших людей, особливо тих, хто відчуває до себе нерівне ставлення чи піддається дискримінації через гендер?
- Чи покращилася здатність молоді впливати на рішення та дії осіб і організацій, відповідальних за дотримання гендерної рівності та прав людини в цілому?
- Чи реалізовано дії, спрямовані на утвердження своїх прав та прав інших людей?

«Перш за все, всі класи в даному навчальному році без поділу на групи хлопців та дівчат, в перший тиждень навчання вчителі провели опитування та, враховуючи побажання учнів, обрали модулі навчання. В результаті в жодному класі не було виключно «хлопчачих» чи «дівчачих» занять, всі учні спробували свої сили в різних модулях».



«Дуже добре, що у навчальних закладах відкинули радянські та суспільні стереотипи й включили гендерну рівність. На цей момент я відчуваю, що і хлопці, і дівчата мають рівні права в навчанні, а особливо на уроках технологій. Ми маємо право самостійно обирати те, що хочемо робити: готувати, шити, різьбити тощо».

Здолбунівський ліцей №4



На фото: учні/ениці Здолбунівського ліцею №4 на уроці. На передньому плані хлопчик в окулярах піднімає великий палець правої руки вгору.

О.К.: Комунікація відіграє дуже цінну і вагомую роль на всіх етапах реалізації проєкту. Починаючи з інформування про цілі та роз'яснення завдань проєкту, в якому бере участь заклад освіти, так і в подальшому, щодо того, як відбувається процес впровадження змін. Чим більше учасники/ці освітнього процесу будуть обізнані про перспективи, які очікують заклад, конкретні кроки, які реалізуються, тим краще це буде впливати на рівень довіри батьків і громади до діяльності колективу. Комунікація обов'язково має бути продуманою, враховувати рівень знань, ставлення учасників/ць до питань гендеру, гендерної рівності тощо. Важливо з повагою ставитися до різних думок і ставлень, створювати майданчик для дискусій, який може бути як офлайн, так і онлайн. Рекомендуємо виходити за межі школи, і поширювати інформацію про проєкт та його реалізацію на рівні інших шкіл, громади. Обов'язково зазначати його актуальність на сьогоднішній день та перспективи впливу. Необхідно привернути увагу до проблеми гендерної нерівності та гендерно зумовленого насильства в суспільстві, знайти коло тих, хто поділяє цінності гендерної рівності та готовий/а підтримувати ініціативи закладу.

- Визначити основні повідомлення для кожної з цільових груп.
- Обрати відповідні канали та форми комунікації для кожної з груп (індивідуальні/групові зустрічі, збори, заходи тощо).

Організація зустрічей та заходів

- Планувати та проводити регулярні інформаційні зустрічі та просвітницькі заходи з представниками/цями зацікавлених сторін.
- Забезпечити механізм збору думок, пропозицій та відгуків учасників/ниць зустрічей та заходів.
- Проводити аналіз зворотного зв'язку та реагування на нього.

Удосконалення процесу комунікації

- Аналіз ефективності проведених зустрічей та заходів.
- Внесення змін до стратегії комунікації задля розширення кола тих, хто буде підтримувати і забезпечувати впровадження змін у закладі освіти.

Розроблення нових процедур та правил взаємодії, навчання та діяльності в закладі освіти

- На основі аналізу та обговорень розробити нові або удосконалити наявні правила та процедури взаємодії, навчання та діяльності.
- Запропонувати механізми контролю за дотриманням гендерної рівності в школі.

КРОК 5

Імплементация змін

- Забезпечити інформування усіх учасників/ць освітнього процесу про нововведення.
- Ввести нові правила та процедури в дію, аналізуючи їхню ефективність.

КРОК 6

Моніторинг та коригування діяльності

Моніторинг запланованої діяльності

- Визначити індикатори результативності запланованої діяльності.
- Провести моніторинг за допомогою запропонованих інструментів (анкет, опитування, карт спостереження тощо).
- Проаналізувати зібрані результати відносно ключових індикаторів успішності.

Організація обговорення результатів

- Залучити всі зацікавлені сторони до обговорення результатів моніторингу.
- Визначити прогалини та зони розвитку щодо забезпечення гендерно орієнтованого підходу та гендерної рівності в школі.
- Сформулювати рекомендації для робочої групи для коригування Плану дій.
- Внести зміни до стратегії та Плану дій згідно з результатами моніторингу та складеними рекомендаціями.
- Підготувати звіт для залучених сторін про результати проведеної діяльності з коригування планів та впровадження змін.
- Поінформувати про внесені зміни всі зацікавлені сторони.
- Провести підсумкове обговорення та коригування діяльності на наступний навчальний рік.

Очікувані результати етапу 3:

- Нормативна база закладу освіти відповідає вимогам гендерно орієнтованого підходу.
- Політики та процедури закладу освіти забезпечують гендерну рівність, включно з механізмами її захисту.
- Шкільна спільнота поінформована та обізнана щодо політик (правил) і процедур забезпечення гендерно орієнтованого підходу в закладі освіти.



ВИСНОВКИ

Завершуючи нашу подорож у світ гендерно орієнтованого навчання, значимо, що кожен крок, який ми зробили разом зі школами в пілотному проєкті **«Рівні можливості для всіх»**, призвів до значних змін у цих закладах.

1. Найбільші зміни відбулися щодо усвідомлення учасниками/цями команд проєкту власних гендерних стереотипів, розуміння джерел їх формування. Нині всі ті, хто були у складі команд шкіл-учасниць, здатні ідентифікувати гендерні стереотипи, гендерну нерівність і дискримінацію та гендерно зумовлене насильство. Багато хто з учасників/ць особисто зазначав про зміни, що відбулися на індивідуальному рівні, змінилися стосунки у власних родинах та ставленні до виховання власних дітей.
2. Учасники/ці проєкту з'ясували, що таке **гендерно орієнтований підхід у закладах освіти**, «озброїлися» гендерними окулярами, крізь які тепер спостерігають процеси в освітньому просторі. Це не сталося миттєво, а відбувалося поступово. Не всі учасники/ці проєкту помічали порушення гендерної рівності в освітньому просторі одразу, про що свідчать результати самоаналізу деяких шкіл, але через півроку участі в проєкті члени/чині команд вже були здатні аналізувати виклики, проблеми та зони ризику, пов'язані із забезпеченням гендерної рівності в закладі освіти.
3. Налагодилась тісна, продуктивна комунікації між учнями/еницями. Обговорення питань гендерної рівності у більшості шкіл стало свого роду майданчиком для ефективнішої взаємодії між хлопцями і дівчатами, учні та учениці (базова школа) почали частіше спілкуватися між собою, а на уроках трудового навчання зріс рівень взаємодопомоги та підтримки.
4. Обмін різним досвідом – успішним і не дуже – був одним із важливих результатів, який відмітили учасниці/ці проєкту. Взаємодія в групах, сформованих з представників/ць різних закладів за функціоналом, дала можливість переоцінити власний досвід, дізнатися про успішні практики й спробувати їх імплементувати в освітній процес свого закладу освіти, стимулюючи до подальшого розвитку. Декілька закладів освіти організували неформальний візити, щоб безпосередньо ознайомитися з досвідом **формування гендерно чутливого освітнього простору** через сімейну педагогіку (активне залучення до процесу батьків).
5. Усі команди висунули пропозицію створити ком'юніті-групу – платформу, яка б об'єднувала заклади освіти, що впроваджують гендерно орієнтований підхід, для обміну ідеями, порадами та цікавими практиками.
6. Представники/ці більшості закладів освіти відмітили покращення стосунків між педагогами та учнівством. Обговорення складних тем, пов'язаних з гендером, можливість обирати чому та як навчатись на уроках трудового навчання, вивели стосунки на інший рівень. Завдяки покращеній атмосфері, діти відчули, що вони можуть висловлювати свої думки, що їхній вибір цінують і враховують.

7. Зкладами освіти запроваджено кілька варіантів змін у підходах до вивчення технологій/трудоного навчання: поділ класу на групи за списком, а не за статтю; вільний вибір з числа пропонованих модулів незалежно від статі; ротація груп при вивченні запропонованих модулів. Викладачі/ки предмета зазначають вищий рівень мотивації та зацікавленості учнів/ениць до вивчення «нетипових» модулів та їхні значні досягнення.
8. З предмета «Технології» **гендерно чутливий підхід** перенесли на викладання інших предметів та на діяльність шкільних колективів в цілому. Стала зрозумілою потреба працювати з усім шкільним колективом, бо багато вчителів/ьок раніше були носіями гендерних стереотипів та сприяли поширенню «прихованого навчального плану» на своїх уроках та позакласних заходах. Багато педагогів/інь опанували нові форми та методи роботи за тематикою гендеру, гендерної нерівності та дискримінації, гендерно зумовленого насильства. Ця робота ще триває.
9. Майже всі колективи активно висвітлюють події проєкту на власних вебсайтах та в соціальних мережах, а деякі – створили окремі підрозділи сайтів, що стосуються **питань гендерної рівності**. Помітним стало вживання фемінітивів в інформаційних повідомленнях.
10. Інакше вибудовується робота з батьками. Заклади освіти (шкільні психологи/ні) почали проводити власні дослідження – опитування та анкетування батьків – для врахування їхньої думки, що сприяє більшому залученню батьківства до шкільного життя. Є запит на продовження такої роботи з батьками. Роблячи акцент на гендерній рівності, як умові самореалізації, колективи закладів освіти поступово долають упередженість та нерозуміння батьками завдань проєкту.
11. Школи стали більш активними у своїх громадах, а деякі з них почали поширювати тематику гендерно орієнтованого підходу серед інших закладів освіти. Так, кілька шкіл провели заходи з гендерної тематики для педагогів/інь різного фаху, деякі налагодили комунікацію та партнерство з громадськими організаціями, молодіжними центрами тощо – і в результаті отримали фахову літературу, методики.
12. Декілька закладів освіти розпочали процедури створення власних громадських організацій, які матимуть одним із напрямків своєї діяльності **забезпечення гендерної рівності**, захист прав жінок тощо.
13. Учасники/ці проєкту дійшли висновку, що робота з батьками, учнями/еницями та педагогами/инями сприяє створенню сприятливого середовища для кожного/ї, незалежно від статі. Вони переконалися, що спільні зусилля та взаєморозуміння є «ключами» до досягнення гендерної рівності та створення дружньої і підтримуючої освітньої спільноти.

Ця подорож була шляхом до глибокого розуміння та прийняття ідеї рівності, і нехай вона надихає у на зміни і вдосконалення надалі.

Най ця «Дорожня карта» стане вашим путівником у подальшому розвитку й допоможе побачити світ з нової, більш рівної та відкритої перспективи, перетворити ваші заклади освіти на простір, вільний від стереотипів – простір можливостей та справедливості!

Щиро зичимо вам успіхів на цьому шляху!

ДОДАТОК 1.

ЯК РОЗВИВАТИ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Цей розділ є методичною «скарбничкою» з адаптованими вправами для роботи з різними учасниками освітнього процесу – учнівством, батьківством, вчителями/ьками та іншими працівниками/цями школи та громади. Проведення цих вправ може допомогти шкільній спільноті в подоланні впливу гендерних стереотипів, створенні та розвитку шкільного середовища, побудованого на гендерній рівності та недискримінації, в якому кожен і кожна зможе реалізуватися як особистість, налагодженні роботи з впровадження змін та розбудові гендерно орієнтованого підходу в закладі в цілому.

Картка: Гра-вікторина

Мета: проведення попередньої діагностики щодо гендерних установок в групі та подальшого обговорення шляхів їх формування; заохочення критичного мислення стосовно гендерних норм та гендерних стереотипів, та організація майданчика для розмови щодо того чим відрізняється стать і гендер.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/гині.

Тривалість: 25 хв.

Підготовка: для проведення гри в онлайн форматі, рекомендуємо підготувати гугл онлайн анкету з питаннями вікторини.

Хід вправи

Крок 1 (10 хв)

Попросіть учасників/ць надати відповіді на запропоновані твердження. Це можна запропонувати зробити рухами (зайняти позицію біля конкретного твердження або зробити крок вперед, якщо відповідь стверджувальна – «так», або зробити це анонімно онлайн, наприклад через гугл анкету).

Варіант 1 тверджень для учнівства:

1. Вдома я прибираю та можу готувати їжу.
2. Я думаю, що дівчата та хлопці є однаково розумними.
3. Більшість з моїх вчителів були жінками.
4. Вивчення природничих наук, інформаційних технологій або математики добре підходить для дівчат.
5. Для дівчат добре підходить навчання столярній та авторемонтній справі.
6. Я хотів/хотіла б залишитися в школі у 10, 11 та 12 класі.
7. Хлопцям було б добре навчитися готувати, шити, вишивати.
8. Я планую вступити до професійно-технічного училища (професійного ліцею, коледжу чи університету).
9. Для мене важливо допомагати своїй сім'ї та спільноті.
10. Я почуваюся в безпеці, коли йду через своє місто/село.
11. Я почуваюся безпечно в школі.
12. Хлопці та дівчата можуть дружити між собою.

Варіант 2 тверджень для дорослих/учнівства

Якщо у вас одностатева цільова група – доцільно використовувати той варіант, який відповідає статі учасників, якщо цільова група різна за статтю – доречно запропонувати обидва варіанти для кожної статі окремо, чергуючи запитання для:

А) жінок:

Через те, що я жінка/дівчина, я не буду:

1. Грати у футбол.
2. Одягатися в чоловічий одяг (чоловічі сорочки футболки, светри, джинси тощо).
3. Проводити час в чоловічому колективі (клубі, команді тощо).
4. Лаятися вголос.
5. Займатися ремонтом оселі.
6. Притримувати двері для чоловіків.
7. Запрошувати чоловіка на побачення.
8. Під час побачення платити за свій квиток у театр/кіно/концерт.
9. Допомагати донести важку сумку незнайомому чоловіку.

Б) чоловіків:

Через те, що я чоловік/хлопець я не буду:

1. Куховарити.
2. В'язати.
3. Триматися за руки з іншим хлопцем/чоловіком.
4. Цілувати тата.
5. Грати ляльками.
6. Пришивати гудзик до своєї сорочки.
7. Доглядати дитину.
8. Плакати.
9. Допомагати мамі по господарству.

Примітка: твердження можуть бути індивідуалізовані для конкретних регіонів.

В ігровій формі попросіть учасників відмітити, хто вийшов/ла вперед, а хто залишився/лась стояти на місці під час яких підказок. Поясніть, що в різних спільнотах та суспільствах жінки та чоловіки, дівчата і хлопці часто можуть мати різні гендерні ролі та норми. Іноді такі ролі та норми є прийнятними, а іноді вони можуть бути шкідливими.

Крок 2 (15 хв)

Обговорення. Запитайте учасників/ць:

- Що ви помітили в процесі гри? Що відчули?
- Чи було щось, що здивувало вас?
- Чи доводилося вам коли-небудь діяти певним чином лише тому, що ви вважали такі дії правильними для представників/ць вашої статі?
- Чи доводилося вам утримуватися від яких-небудь дій лише тому, що ви вважали їх «неприйнятними» для представників/ць вашої статі?
- Чи просили вас коли-небудь щось зробити (або чекали певних дій) лише тому, що ви – жінка/чоловік?
- Чи забороняли вам коли-небудь щось робити на тій підставі, що ви належите до вашої статі?
- Чи є слухним такий розподіл?
- Що ця вікторина демонструє? Які узагальнені висновки можемо зробити на основі відповідей?

Картка: Вправа «Стереотипи в нашій культурі»

Мета: осмислення учасниками/цями критично теми стереотипів та гендерних норм у суспільстві, усвідомлення зв'язку між гендерними нормами та ролями, розуміння впливу культурного середовища на формування гендерних стереотипів та норм.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні, батьки.

Тривалість: 40 хв.

Підготовка: Підготовка: картки для запису характеристик, дошка/фліп-чарт, аркуші А1, маркери.

Хід вправи

Крок 1 (5–10 хв)

Об'єднайте учасників/ць у групи. Попросіть в групах подумати над тим, як уявляє собі спільнота, в якій вони живуть, наступне (необхідно доповнити речення конкретними характеристиками):

- А. Хороша дівчина – це...
- Б. Хороший хлопець – це...
- В. Успішна дівчина – це...
- Г. Успішний хлопець – це...
- Ґ. Дівчатам не варто ніколи...
- Д. Хлопцям не варто ніколи...

За браком часу можна розділити пари-антоніми між 3-ма групами і попросити кожну групу подумати над парою запитань (а-б, в-г, д-е).

Крок 2. (10 хв)

Попросіть групи по черзі озвучити свої відповіді. Зафіксуйте їх на дошці або фліпчарті.

Крок 3. (20 хв)

Обговорення:

- Легко чи складно було виконувати завдання?
- Чи збіглися думки в групі щодо озвучених характеристик? Чи були окремі думки? Якщо – так, як приймалися рішення щодо спільного результату групи?
- Що збіглося, а що відрізняється у всіх груп?
- Про що це свідчить? (про наявність гендерних стереотипів і норм)
- Чи є такі люди в природі? Що може відчувати людина, усвідомлюючи певні суспільні очікування від неї залежно від її статі? Як це може на неї вплинути надалі? Як це може вплинути на дитину, яка постійно чує подібні очікування?
- Звідки формуються подібні думки, ставлення?
- Як вони формуються? Що на це впливає?
- Як локальні/регіональні особливості впливають на гендерні норми?
- До яких наслідків це може призвести?
- Як і хто може вплинути на зміну ставлення до очікувань залежно від гендерних норм і власної поведінки?

Картка: Вправа «Я походжу від...»

Мета: аналіз учасниками/цями власних гендерних установок, своєї соціальної мережі, яка впливає на їх формування.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні.

Тривалість: 30 хв.

Підготовка: видруковані за кількістю учасників/учасниць шаблони для написання вірша.

Хід вправи

Крок 1 (7–10 хв)

1. Поясніть, що в рамках розмірковування про свою соціальну мережу і те, що формує нас як особистостей, учасники/ці будуть виконувати творчу вправу – складати вірш. Запитайте учасників, чи вони писали вірші раніше, і заслухайте кілька відповідей. Розкажіть про те, що вірш – це форма написання, яка дозволяє людям висловлювати себе та більш індивідуально описати свій світ.
2. Повідомте, що учасники/ці будуть писати вірш «Я походжу від...». Це формат вірша, який написали люди з усього світу, щоб поділитися інформацією про свою культуру та родини.
3. Поділіться прикладом вірша «Я походжу від...» відомої поетеси з Південної Америки, Джордж Елли Лайон. Зачитайте його вголос.

Примітка: найкраще, якщо фасилітатори поділяться особистим прикладом вірша, який буде пов'язаний з учасниками та їхньою культурою.

Я походжу від

Автор: Джордж Елла Лайон

Я походжу від прищіпок,

від Хлорокс та чотирихлористого вуглецю.

Я походжу від грязюки на задньому ґанку.

(Чорна, блискуча, вона на смак нагадувала буряк.)

Я походжу від кущів форзиції, голландського ільма та крила, що давно пішли в забуття, я пам'ятаю так, ніби вони були мої.

Я походжу від цукерок та сонячних окулярів, від Імоген та Алафар

(прим. перекладача – жінки, які жили в районі поетеси).

Я походжу від всезнайок та передавачів, то піднімаючись, то падаючи.

Я походжу від пісні «Він відновлює мою душу як ягня», і десяти віршів, які я можу процитувати сама.

Я походжу від гілок Артемуса та Біллі, смаженої кукурудзи та міцної кави.

Від пальця, який втратив мій дідусь, до скельця, яке мій батько підносив до ока, щоб краще бачити. Я пам'ятаю під ліжком коробку для одягу, повну розсипаних старих фотографій, а під моїми мріями ховалася низка втрачених облич.

Я походжу з цих моментів – упала перш ніж розкрилася, листопад із родинного дерева.

Крок 2 (10 хв)

Після того, як ви прочитаєте вірш, поясніть як учасникам/цям варто написати власний вірш на основі зразка. Роздайте учасникам/учасницям шаблон.

Я походжу від...

Під враженнями від вірша «Звідки я походжу», автор: Джордж Елла Лайон

Адаптація: Леві Ромеро

Я походжу від (кожен предмет вашої домівки)

Я походжу від та (сімейні традиції та особливості)

..... та (члени родини)

Я походжу від та (родинні звички)

та з (гендерні норми)

Я походжу від та (уявлення, які вам насаджували в дитинстві, про те, що значить бути хлопчиком/дівчинкою)

та (гендерні стереотипи)

Я походжу від (сімейні традиції, пов'язані зі шлюбом)

Я походжу від (місце народження)

та (родинне походження, національність чи місце)

..... та (сімейна їжа)

Від (щось, що завжди говорить член вашої родини)

..... (опис сімейних реліквій, фотографій або цінностей)

..... (місце знаходження реліквій – у мене під ліжком, на стіні, в моєму серці) та мрій

(ваша мрія про майбутнє)

Ім'я учасника/ці:

Дата:

Крок 3 (10 хв)

Запитайте учасників/ць, чи бажає хтось з них зачитати свій вірш у групі. Нагадуйте учасникам, щоб вони заохочували та поважали один одного.

Обговоріть:

- Легко чи складно було виконати завдання?
- Що учасники/ці відчували, зрозуміли під час складання вірша?
- Чим ця робота була для них корисною?

Картка: Вправа «Побажання новонародженим»

Мета: осмислення учасниками/цями проявів стереотипів та гендерних норм у суспільстві.

Цільова група: учні/ениці середнього та старшого шкільного віку, батьки, педагоги/ні.

Тривалість: 25-30 хв.

Підготовка: надруковані для кожної\го з учасників\ць шаблон вітальної листівки для новонародженого та новонародженої.

Хід вправи

Крок 1 (2 хв)

Покажіть зображення двох новонароджених малюків. Обговоріть коротко, про яке майбутнє новонароджених мріють батьки.



Малюнки згенеровані за допомогою ШІ програми Image Creator від Microsoft

На малюнках: ліворуч – хлопчик-малюк спить, лежачи в синій піжамі на блакитній постілі; праворуч – дівчинка-малюк спить, лежачи в червоній сукні на рожевій постілі

Крок 2 (5–7 хв)

Дайте завдання: «Уявіть, що у близьких вам людей народився син чи донька. Ви хочете надіслати їм вітальну листівку з привітанням та побажаннями. Подумайте, які є типові побажання у вашому регіоні – чого бажають у житті новонародженим хлопчикам та дівчаткам. Не прагніть лаконічності, дайте розгорнутий перелік ваших побажань»

Довільно роздайте надруковані аркуші так, щоб кількість привітань хлопчикам та дівчаткам були приблизно рівними.

Крок 3 (5 хв)

По завершенню індивідуальної роботи з вітальними листівками, об'єднайте учасників/ць у малі групи за адресатами – тих, які вітали хлопчиків та тих, що вітали дівчаток.

Запропонуйте в групах ознайомитися з вітаннями та обговорити:

- Що спільного є у побажаннях, а що відмінного?
- Чим це можна пояснити?

Крок 4 (7–10 хв)

Поверніть усіх у велике коло. Запропонуйте групам ознайомити інших з результатами роботи.

Обговоріть:

- Які відмінності є у побажаннях хлопчикам та дівчаткам?
- Якщо такі відмінності є, то чим вони зумовлені?
- З чого виходять люди, коли пишуть подібні вітання? Як це пов'язано з вихованням, регіональними особливостями, місцем проживання, релігією, традиціями тощо?
- Як подібні ситуації впливають на формування дітей та молоді?

Крок 5 (5–7 хв)

Запропонуйте учасникам/цям поміняти зображення місцями над побажаннями.

Обговоріть:

- Чи підходять запропоновані побажання іншій статі?
- Про що це говорить?
- Які висновки можемо зробити?

Проведіть фінальне обговорення, скориставшись методом незакінченого речення: «Я думаю, що стереотипи, які укорінені в суспільних традиціях...», або ж «Традиції впливають на формування гендерної рівності, наприклад...», «Гендерно зумовлені стереотипи обмежують, а саме...»

Картка: Моя соціальна мережа

Мета: дослідження та переосмислення учасниками/цями впливу соціальних мереж та контактів на формування гендерних стереотипів, установок та переконань.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні, батьки.

Тривалість: 45 хв.

Підготовка: видруковані в достатній кількості робочі бланки «Моя соціальна мережа».

Хід вправи

Крок 1 (3-5 хв)

Поцікавтеся думкою учасників/ць про соціальні мережі. Можливо, учасники/ці скажуть, що соціальними мережами є Facebook або Instagram. Покажіть учасникам зображення нижче і поясніть, що соціальна мережа – це те, з ким ви контактуєте і як ці люди впливають на ваші знання, ставлення, соціальні норми та поведінку.



Тут і далі – зображення з посібника SHE'S GREAT (крім фото з сексистською рекламою), адаптовані під «Дорожню карту»

Поясніть, що з наших соціальних мереж ми формуємо свої знання, ставлення та соціальні норми щодо гендеру. Вони можуть включати нашу сім'ю, друзів, мас-медіа, рекламу, вчителів і школу. Через гендерну призму ми можемо побачити чого нас безпосередньо вчать вчителі та родина, які послання містяться щодо гендеру в повідомленнях ЗМІ та стрічках новин у наших соцмережах.

Скажіть учасникам/цям, що тепер вони створять карти своїх особистих соціальних мереж, які продемонструють, хто впливає на них і формує їх гендерні норми, а також яким знанням, ставленням і очікуванням вони навчаються в гендерному аспекті.

Пам'ятайте, що лідери думок не є хорошими, або поганими – важливо зрозуміти наміри й наслідки їхніх настанов. Ця вправа допомагає зрозуміти звідки походять наші соціальні норми, а також те, що і як ми дізнаємося про гендер.

Покажіть приклад нижче. Розгляньте схему та обговоріть її зі своїми учнями/ученицями. Під час її розгляду поясніть цей вплив на життя нашої учасниці «Софії».



Крок 2 (15 –20 хв)

Поясніть, що зараз учасники/ці будуть створювати карти власних соціальних мереж. Учасникам/цям варто проявити креативний підхід та включити до своїх карт соціальних мереж різні соціальні спільноти, з якими вони контактують, лідерів думок, до яких вони дослухаються. Такими лідерами думок, наприклад, можуть бути мама, тато, пан Коваленко, подруга Марічка, тренер Іван Гордійович або у більш узагальненій формі – батьки, вчителі, друзі тощо.



Час на виконання 7–10 хвилини та 10 хв на обговорення в парах/трійках. Після того, як карти соціальних мереж учасників/ць будуть готові, попросіть їх поділитися ними з партнером/кою та пояснити різні складові своєї мережі. У процесі того, як учасники/ці будуть ділитися думками, пройдіться по кімнаті та послухайте розмови про зв'язки між типами лідерів думок та конкретними соціальними нормами про гендер.

Крок 3 (10–15 хв)

Після завершення обговорення в парах/трійках попросіть кілька груп обмінятися думками на загал.

Обговоріть:

- Хто з членів їхньої соціальної мережі просуває певні гендерні очікування та які саме? Чому вони так думають?
- Який вплив мають на нас різні соціальні мережі через свою авторитетність, масовість, частоту?
- Як застерегти себе від можливого негативного впливу соціальних мереж?

Додатково

Якщо маєте додатковий час, покажіть та обговоріть роль соціальної реклами, яка руйнує усталені уявлення про гендерні ролі.

Відео для обговорення:

- Виходьте за рамки. [Соціальна реклама про гендерні стереотипи](#) ↗
- Вийти за рамки. [Чоловік | Рекламна кампанія Postmen для ООН Жінки](#) ↗
- Вийти за рамки. [Батько | Рекламна кампанія Postmen для ООН Жінки](#) ↗

Поясніть, що люди схильні не лише використовувати старі моделі сімейного життя, а й переносити свої стереотипи на незнайомих людей. Однак таке бачення є вузьким та обмеженим, оскільки воно помилково приймає лише один «правильний» варіант. Все, що потрібно, це просто зробити крок назад, щоб побачити більше, і нам стане очевидно, що домашня робота не може розподілятися за гендерним принципом незалежно від того, чи це жінка або чоловік, мама або тато.

Картка: Гендерна рівність задля безпеки

Мета: обміркування учасниками/цями гендерних питань та причин гендерно зумовленого насильства.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні, батьки.

Тривалість: 90 хв.

Підготовка: надруковані в кольорі рекламні оголошення, комп'ютер, проєктор та пристрої для прослуховування

Відео: «Гендерне насильство: що робити?» [↗](#)

Хід вправи

Крок 1 (25-30 хв)

Поцікавтеся думкою учасників/ць про соціальні мережі. Можливо, учасники/ці скажуть, що соціальними мережами є Facebook або Instagram. Покажіть учасникам зображення нижче і поясніть, що соціальна мережа – це те, з ким ви контактуєте і як ці люди впливають на ваші знання, ставлення, соціальні норми та поведінку.

Запропонуйте учасникам/цям в парах обговорити та запропонувати власне пояснення понять гендерна рівність, гендерна справедливість, розширення прав та можливостей жінок для досягнення гендерної рівності, гендерно зумовлене насильство (ГЗН).

Вислухайте учасників/ць та запропонуйте ознайомитися з цими поняттями.

Пари озвучують напрацювання. Після цього вони ознайомлюються з пропонуваними визначеннями та обговорюють наскільки повно їм вдалося розкрити поняття.

Обговоріть коротко, що в діяльності освітнього закладу свідчить про сприяння гендерній рівності, гендерній справедливості та розширенню прав та можливостей жінок для досягнення гендерної рівності.

Визначення понять для обговорення:

Гендерна рівність означає, що чоловіки та жінки матимуть рівні умови для реалізації своїх прав як людини та для забезпечення свого внеску в економічний, соціальний, культурний та політичний розвиток та користування його перевагами. Таким чином, гендерна рівність – це рівне оцінювання суспільством чоловіків і жінок, а також ролей, які вони виконують. Це базується на тому, щоб чоловіки та жінки були повноправними партнерами у своїх родинах, у своїй спільноті та у своєму суспільстві.

Гендерна справедливість – це неупередженість відносно чоловіків та жінок. Для забезпечення соціальної справедливості необхідно впроваджувати заходи для компенсації історичних та нинішніх переваг, які перешкоджають чоловікам та жінкам працювати на рівних умовах. Гендерна рівність – це мета, а гендерна справедливість – це шлях до її досягнення.

Гендерне розширення прав та можливостей – це процес, в якому чоловіки та жінки отримують владу та контроль над власним життям та набувають здатності робити стратегічні вибори.

Гендерно зумовлене насильство (ГЗН) є одним із найпоширеніших порушень прав людини у світі. ГЗН – це насильство, спрямоване проти особи через її гендерну належність, або насильство, яке непропорційно впливає на осіб певної статі. ГЗН зазнають як жінки, так і чоловіки, але серед постраждалих більшість становлять усе ж жінки та дівчата, оскільки це явище глибоко вкорінене в нерівності жінок та чоловіків. ГЗН має різні форми: фізичне насильство; сексуальне насильство; психологічне насильство; економічне насильство.

Матеріал для ведучого/ї заняття

Гендерна справедливість – це неупередженість відносно жінок та чоловіків. Для забезпечення неупередженості часто повинні бути доступні стратегії та заходи, щоб компенсувати історичні та соціальні несприятливі фактори в житті жінок, які заважають жінкам і чоловікам діяти на рівних умовах. Справедливість веде до рівності.

Гендерна рівність передбачає рівне користування жінками та чоловіками соціальними благами, можливостями, ресурсами та вигодами. Там, де існує гендерна нерівність, з процесу прийняття рішень та доступу до економічних та соціальних ресурсів виключаються переважно жінки або обмежується їх участь в ньому. Відповідно критично важливим аспектом просування гендерної рівності є розширення прав та можливостей жінок з акцентом на виявленні та усуненні дисбалансу сил та наданні жінкам більшої автономності в управлінні власним життям. Гендерна рівність не означає, що чоловіки та жінки стають однаковими; це лише означає, що можливості та шанси в житті не залежать від гендерного аспекту та не обмежуються ним. Досягнення гендерної рівності вимагає наділення можливостями жінок для забезпечення того, що процес прийняття рішень на приватному та публічному рівнях та доступ до ресурсів більше не передбачав наділення чоловіків більшою вагою, а отже, чоловіки та жінки змогли б більш повноцінно брати участь як рівноправні партнери в продуктивному та репродуктивному житті.

Гендерно зумовлене насильство – загальний термін для будь-якого акту завдання шкоди, що вчиняється проти волі особи й пояснюється соціальними (гендерними) відмінностями між чоловіками та жінками, жертвами якого найчастіше стають жінки. Згідно з Конвенцією Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству, до гендерно зумовленого насильства належать:

- фізичне насильство;
- психологічне;
- сексуальне;
- економічне;
- домашнє;
- переслідування;

- зґвалтування
- сексуальне домагання;
- каліцтво жіночих геніталій;
- примусова стерилізація;
- примусовий аборт;
- примусовий шлюб;
- злочини в ім'я так званої честі;
- насильство в інституційному середовищі;
- насильство у воєнних, конфліктних та постконфліктних ситуаціях;
- торгівля людьми;
- гендерна дискримінація.

Однією з суттєвих перешкод для становлення гендерної рівності є патриархальні установки, які часто простежуються в сімейних відносинах, ставленні чоловіків до жінок у власних родин. Гендерні установки, які формуються під їх впливом, часто розглядають жінок з позиції підлеглості чоловікам.

Крок 2 (20–25 хв)

Поясніть, що зараз буде запропоновано 3 коротких відео. Відео ролики короткі, та нібито про одну проблему. Попросіть під час перегляду індивідуально занотувати головну проблему, яку представлено в кожному з сюжетів.

Відео:

- [Спровокувала? Домагання – це не любов](#) ↗
- [Спровокувала? Насильство – це злочин: викликайте поліцію](#) ↗
- [Спровокувала? Жінка – не тільки «берегиня»](#) ↗

Обговоріть:


- Яку проблему демонструють відео?
- Чим може бути зумовлена реакція чоловіків на ситуацію?
- Яким, на вашу думку, є шляхи розв'язання проблеми?

Візьміть до уваги: якщо учасники/ці діляться спостереженнями, які звинувачують людину, що постраждала від гендерно зумовленого насильства* (як правило, жінку чи дівчину) у порушенні звичних для спільноти правил чи норм (наприклад, прогулянка наодинці вночі, не виконання домашньої роботи, як очікувалося), нагадайте їм, що гендерні норми – це неформальні соціальні правила, які можуть бути шкідливими.

Якщо норма дозволяє одній людині порушувати гідність, тілесну недоторканність і права іншої людини це є шкідливим, навіть якщо відповідна думка чи поведінка є загальноприйнятною.

* **Віктимблеймінг**, або звинувачення жертви (від англ. **victim blaming**) — це повне або часткове перекидання відповідальності за злочин на постраждалу; ствердження того, що саме її дії (так звана віктимна поведінка) призвели до цього злочину.

Важливо додати, що загалом агресивну поведінку очікують саме від чоловіків, тому чоловіки – це та група, яка переважно чинить насильство будь-якого типу (хоча й сама страждає від насильства у війнах, розбоях, вуличному насильстві тощо). Чоловіки вчиняють насильство проти жінок, дітей та інших чоловіків. Жіноча гендерна роль – це роль «пасивної» і «слабкої» статі. Наявна гендерна нерівність ще більше може послаблювати позиції жінок. Найчастіше це насильство здійснюється в приватному просторі (домашнє насильство), тому його погано розпізнають і карають органи правосуддя.

Поясніть, що ГЗН не може залишатися прийнятним через традиції чи страх осуду від оточення. Саме тому держава, міжнародні та вітчизняні організації прикладають багато зусиль, щоб зупинити ГЗН. Розкажіть про можливості захисту від ГЗН, надайте інформацію про служби підтримки та допомоги, наприклад rozirvykolo.org .

Крок 3 (25–30 хв)

Попросіть учасників/ць навести приклади гендерної нерівності і несправедливості на телебаченні, в рекламних оголошеннях, історіях та в інших джерелах, які можуть спасти їм на думку. Нагадайте їм, що одним зі способів прояву нерівності є сексуальна об'єктивація, як правило жінок, що часто має наслідком принизливе та зневажливе ставлення, а часто є поштовхом до насильства.

Сексуальна об'єктивація – акт поводження з людиною виключно як з об'єктом статевого потягу. Ширше – ставлення до людини як до товару чи об'єкту без поваги до її особистості чи гідності.

Повідомте, що наступним етапом роботи буде аналіз вуличної реклами. Зробіть добірку таких рекламних оголошень завантаживши та роздрукувавши їх в достатній кількості.

Наприклад:



[Посилання на публікацію](#) 



[Посилання на публікацію ↗](#)



[Посилання на публікацію ↗](#)

Об'єднайте учасників/ць у малі групи. У кожную групу роздайте одне зображення. Попросіть обговорити наступні запитання:

- Що зображено?
- Що є об'єктом продажу – послуга, товар? Кому вона адресована?
- Як предмет просування пов'язаний із зображенням? Якими могли бути міркування автора реклами?
- Як подібну рекламу можуть сприймати чоловіки, жінки?
- Якими можуть бути наслідки такої публічної реклами у формуванні гендерних установок?

Ознайомте усіх з обговорюваними зразками реклами. Надайте слово групам. Спонукайте усіх до обговорення. Окремо обговоріть як подібна реклама впливає на дітей та підлітків, які гендерні установки формує. Завершіть обговорення: яким чином діяти у випадку розміщення такої реклами у просторі вашої громади? Вислухайте пропозиції учасників/ць та ознайомте з можливими варіантами дій.

У **статті 7 розділу 2 Закону України «Про рекламу»** читаємо: «Реклама не повинна містити інформації або зображень, які порушують етичні, гуманістичні, моральні норми, нехтують правилами пристойності».

У **статті 8** того ж Закону йдеться про те, що заборонено «вміщувати твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, її соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання, а також такі, що дискредитують товари інших осіб».

Скарги на сексистську рекламу на телебаченні чи радіо приймають:

- Державна служба України з питань безпеки харчових продуктів – орган, уповноважений накладати штрафи або приймати рішення про заборону розповсюдження подібної реклами. Звернення потрібно писати на ім'я глави цього органу і відправляти за адресою: *01001 м Київ, вул. Бориса Грінченка, 1* або на електронну пошту z-elena@consumer.gov.ua.
- Індустріальний гендерний комітет з реклами, який також розглядає скарги та направляє в Держпродспоживслужбу власні. Надсилайте звернення до Комітету на ім'я його секретаря за адресою: *03058, м. Київ, вул. Генерала Тупікова, 11А* або на електронну пошту ad@gmail.com.
- Управління з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності секретаріату уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Важливо, що в цьому випадку звернення варто адресувати безпосередньо: *01008, м. Київ, вул. Інститутська, 21/8* або на електронну пошту hotline@ombudsman.gov.ua.
- Національна рада з питань телебачення і радіомовлення. Вона також може накласти санкції: від анулювання ліцензії телеканалу до значних штрафів. Звертатися потрібно на ім'я голови Нацради за адресою: *01601, м. Київ, вул. Прорізна, 2* або на електронну пошту zhivolup@nrada.gov.ua.

Картка: Емпатичне обговорення

(Емпатична комунікація досягається шляхом слухання, розуміння та переживання позиції іншої людини)

Мета: обмірковування учасниками/цями гендерних питань, усвідомлення того, як формуються гендерні установки.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні.

Тривалість: 45 хв.

Підготовка: видруковані у достатній для роботи кількості зразок емпатичного обговорення.

Хід вправи

Крок 1 (7-10 хв)

Коротко обговоріть з учасниками/цями питання як формуються гендерні установки та запитайте, як ми можемо про них дізнатися.

Матеріал для ведучого/ї заняття:

Установки (думки, оцінки, переконання) людина набуває через контакти в сім'ї, соціальній групі, школі тощо. Одні з них стають центральними, бо утворюють ядро системи переконань і використовуються для розуміння суспільства. Інші стають периферичними, оскільки відіграють меншу роль у соціальній адаптації. Саме центральні установки найважче піддаються зміні, і саме вони складають основу для формування упереджень щодо інших людей або подій.

Гендерні установки визначають зміст рольової поведінки партнерів різної статі в різних ситуаціях, наприклад на етапі знайомства і розвитку емоційних стосунків між чоловіком і жінкою, в процесі розподілу домашніх обов'язків між чоловіком і дружиною, в ситуації взаємодії батька та матері з дітьми та інші.

Гендерні установки відображають узагальнені знання про специфіку гендерної ролі, емоційне ставлення (прийняття або неприйняття) моделей і форм поведінки в рамках цієї ролі та готовність до демонстрації поведінки, відповідно цій ролі.

Гендерним установкам притаманні ті ж функції, що і всім іншим соціальним установкам: *інструментальна* (пристосувальна, адаптивна), *его-захисна*, *функція вираження цінностей* і *функція організації знань*.

Гендерні установки формують поведінку відповідно до загальноприйнятих уявлень щодо маскулінності й фемінності, дозволяють адаптуватися до соціуму, уникнути осуду і заслужити схвалення. Гендерні установки допомагають людині зберігати та стверджувати свою ідентичність, дають можливість виразити себе як суб'єкта певної статі та носія гендерних знань і уявлень.

Крок 2 (15–20 хв)

Поясніть, що багато хто з оточення несвідомо керується гендерними установками, які сформувалися під впливом різних факторів. З'ясування якими саме є такі установки, та як вони впливають на нас може стати цікавим дослідженням надалі.

Врахуйте, що робота зі складання такого опитувальника сама по собі є навчальною для учнівства.

Поясніть учасникам/цям, що їхнім завданням буде складання такої форми для різних груп опитуваних – батьків, учнів, педагогів.

За бажанням учні/учениці зможуть провести таке дослідження у формі опитування різних груп – батьків, педагогів, одноліток. Проводячи його, учні та учениці повинні не просто отримати відповіді опитуваних, але й дотримуватися рекомендацій щодо емпатичного обговорення:

1. Слухати, не перебиваючи.
2. Відстежувати емоційні реакції опитуваних.
3. Давати зрозуміти, що ви їх чуєте. Ставити уточнювальні запитання, переконуватися в правильному розумінні сказаного – «Чи правильно я зрозуміла/ів?», «Що саме ви маєте на увазі, коли говорите?».
4. Реагувати та уточнювати емоційний стан опитуваних «А що ви відчуваєте, коли говорите про це?».

Об'єднайте учасників/ць у 3 групи. Кожна група готуватиме опитувальник для окремої цільової групи, наприклад – однокласників та однокласниць, батьків тощо.

Роздайте в групи зразок форми та запропонуйте ознайомитися з ним.

Обговоріть: яку інформацію ми хочемо отримати? Навіщо вона? Що ми дізнаємося?

Мета полягає не в тому, щоб отримати всі відповіді на запитання, а в тому, щоб ініціювати відкриту бесіду та дізнатися про очікування опитуваного/опитуваної та перспективи щодо гендерних установок.

Запропонуйте зробити запис опитувальника на великому аркуші для представлення іншим.

Зразок опитування:

- Чи вважаєте ви, що жінки та чоловіки є рівними в нашій країні? Чому так або чому ні?
- Коли йдеться про дискримінацію чи нерівність за статтю, які категорії жінок чи чоловіків є найбільш вразливими?
- На вашу думку, успіх для чоловіків і жінок визначається однаковими чи різними досягненнями? Якими саме?
- З якими викликами на шляху до успіху, на вашу думку, найбільше стикаються чоловіки/жінки? Яким жінкам та чоловікам буває важче реалізувати бажане в порівнянні з іншими?
- Як змінилися ролі чоловіків та жінок в суспільстві з часом? Як це простежується у вашій спільноті? На вашу думку, такі зміни – це добре чи погано?

За шкалою від 1 до 5, де один – це найнижчий, а п'ять – найвищий, оцініть кожен з цих проблем у нашій спільноті:

- Коли рівень безробіття є високим, перевага при прийнятті на роботу віддається чоловікам, а не жінкам.
- Різна оплата праці чоловіків і жінок, які мають однакову кваліфікацію та виконують однакову роботу.
- Дискримінація чоловіків на робочому місці.
- Дискримінація жінок на робочому місці.
- Домашнє насильство (фізичне, психологічне, сексуальне, економічне неналежне поводження з одним членом сім'ї з боку іншого члена сім'ї).
- Жінки та дівчата отримують більше схвалення їх успіхів в школі чи вдома у порівнянні з чоловіками та хлопцями.
- Позитивне зображення чоловіків як лідерів у ЗМІ.
- Позитивне зображення жінок як лідерів у ЗМІ.

Чим ще ви хочете поділитися на тему гендерних ролей?

Крок 3 (10–15 хв)

Використайте метод **«Стіна, що розмовляє»**.

Запропонуйте учаснику/ці з кожної групи повісити на одній зі стін аркуші з запропонованими опитувальниками та залишитися біля нього для представлення іншим та збору рекомендацій.

Дайте час для вільного пересування усіх та ознайомлення із запропонованими опитувальниками та надання порад та рекомендацій до них.

Крок 4 (5–10 хв)

Проведіть підсумкове обговорення:

- Які результати опитування можуть бути отримані?
- Що буде варто обговорити, на що звернути увагу?
- Які з відповідей на запропоновані запитання допоможуть краще зрозуміти гендерні установки різних груп опитуваних?
- Як можна скористатися цими результатами?
- Чого навчила вас ця вправа?

Результатом проведення такої вправи може стати ініціатива реалізації невеликого проєкту, результати якого можуть бути представлені освітнянській спільноті школи.

Картка: Гендерні карти шкільної спільноти

Мета: визначення учасниками/цями сфери гендерної справедливості та сфери нерівності й насильства в школі; застосування людиноцентричного дизайну для розв'язання проблем, пов'язаних з ГЗН.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні, батьки.

Тривалість: 45 хв.

Підготовка: аркуші 3-х кольорів відповідно до кількості учасників.

Хід вправи

Крок 1 (10-15 хв)

Об'єднайте учасників/ць у пари/малі групи (також можна виконувати завдання індивідуально).

Роздайте картки трьох кольорів (наприклад, зеленого, жовтого і червоного кольору).

Попросіть учасників/ць пригадати як виглядає школа з усіма її приміщеннями (кабінетами, залами, майстернями, роздягальнями), коридорами, санвузлами та іншими закутками, як виглядає шкільне подвір'я.

Нагадайте учасникам/цям про значення рівності (коли до людей ставляться неупереджено) і нерівності (необ'єктивний або нерівний доступ чи ставлення), а також про те, що таке небезпечні зони (місця фактичного або ймовірного насильства, переслідування, цькування або залякування).

Попросіть учасників/ць подумати та зазначити на картках (одна картка – одне місце) місця/зони, які є для них особисто:

- А. зоною гендерної рівності (приклад: класна кімната, де дівчата та хлопці навчаються разом) – на зелених картках;
- Б. зоною гендерної нерівності (приклад: спортивний майданчик, де у футбол грають лише хлопці) – на жовтих картках;
- В. небезпечні зони (приклад: туалети, які не мають замків або погано освітлені) – на червоних картках.

Крок 2 (15–20 хв)

Обговорення результатів методом збирання думок по колу – спочатку збираємо та обговорюємо зони гендерної рівності, потім зони гендерної нерівності, потім небезпечні зони. Визначаємо чому саме ці зони є такими для учасників/ць.

Примітка: для кращого розуміння ситуації і виявлення проблемних зон бажано таку вправу провести з усіма учасниками освітнього процесу – учнями, батьками, педагогами та працівниками школи.

Крок 3 (10–15 хв)

Запропонуйте обговорення:

- Як та чи інша зона може стати більш безпечною? Або більш справедливою?
- Хто і що саме може зробити для цього?
- Що для вас було корисним під час цієї роботи?
- Як можна скористатися цими результатами?

Картка: Вправа «Здорові відносини»

(Емпатична комунікація досягається шляхом слухання, розуміння та переживання позиції іншої людини)

Мета: ідентифікація учасниками/цями здорових та нездорових відносин, аналіз ознак нездорових відносин, усвідомлення зв'язку нездорових відносин з гендерно зумовленим насильством.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні, батьки.

Тривалість: 25-30 хв.

Підготовка: надрукований у достатній для роботи кількості зразок емпатичного обговорення.

Хід вправи

Крок 1 (7-10 хв)

Поясніть, що гендерна нерівність може призвести до нездорових відносин і гендерно зумовленого насильства, оскільки вона демонструє динаміку нерівного розподілу сил, що може призвести до психологічного, фізичного, сексуального та фінансового насильства.

Об'єднайте учасників/ць у малі групи. Попросіть кожену групу скласти декілька прикладів здорових та нездорових відносин (можна орієнтуватися на досвід знайомих, інформацію з медіа, особистий досвід).

Здорові відносини	Нездорові відносини

Крок 2 (15-20 хв)

Попросіть групи поділитися своїми прикладами.

Спробуйте дослідити, чому учасники/ці визначили відносини як здорові або нездорові?

Поясніть, що коли відносини стають дуже нездоровими, це часто відбувається через нерівність і зловживання силою, що може призвести до гендерно зумовленого насильства.

Запитайте в учасників/ць чому вони вважають, що відносини стали нездоровими чи насильницькими? За якими ознаками вони це визначили?

Матеріал для ведучого/ї заняття:

Гендерно зумовлене насильство – це насильство, яке має або може мати результатом фізичну, сексуальну або психологічну шкоду або страждання, спрямоване проти іншої особи на основі гендерної дискримінації, гендерних рольових очікувань та/або гендерних стереотипів або на основі різного владного статусу, обумовленого гендером. ГЗН по-різному виглядає на різних етапах життя.

Токсична маскуліність є вузьким і репресивним описом мужності, що позначає мужність у контексті насильства, статі, статусу та агресії. Це культурний ідеал мужності, де сила – це все, а емоції – це слабкість; де секс і брутальність є критеріями виміру справжнього чоловіка, а нібито «жіночі» риси, які можуть варіюватися від емоційної вразливості до простої відсутності гіперсексуальності, є засобами, що позбавлять вас статусу «чоловіка».

Хлопці можуть піддаватися цькуванню з боку своїх однокласників за те, що вони виглядають (на думку їхніх агресорів) занадто «по-дівчачому», що засуджується суспільством та вважається «принизливим». І навпаки.

Картка: Колесо влади

Мета: ідентифікація й розрізнення учасниками/цями прикладів здорових відносин, нездорових відносин та гендерно зумовленого насильства, форм та проявів ГЗН; усвідомлення важливості реагування на випадки ГЗН та надання підтримки його жертвам.

Цільова група: старшокласники/ці, педагоги/ні, батьки.

Тривалість: 40 хв.

Підготовка: видруковані у достатній кількості для роботи ситуації, та зображення «Колесо влади».

Хід вправи

Крок 1 (5 хв)

Розкажіть учасникам/цям, що Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) запустив національну інформаційно-просвітницьку кампанію «Розірви коло». Метою кампанії є підвищення обізнаності щодо питань гендерно зумовленого насильства (ГЗН), отримання доступних послуг реагування людьми, що постраждали від ГЗН, включно психосоціальні мобільні групи та національну гарячу лінію підтримки, а також прояв абсолютної нетерпимості до гендерного насильства в суспільстві. Креативна ідея кампанії базується на концепції «Розірви коло». Концепція передбачає, що постраждалих/а страждає все більше і більше, не звертаючись по допомогу. Таким чином, насильство більше не може бути лише проблемою постраждалих від ГЗН, воно стає проблемою всього суспільства, яке прагне змін.

Крок 2 (5 хв)

Запропонуйте учасникам/цям ознайомитися з історіями:

1. «Тарілка» – реальна історія домашнього насильства [↗](#)
2. «Самокат» – реальна історія домашнього насильства [↗](#)

Крок 3 (10 хв)

Продемонструйте учасникам/цям «Колесо влади» та попросіть їх поєднати ці історії з «Колесом влади»



Запитайте:

- Якого типу насильство зазнали герої та героїні історій?
- Якими є форми домашнього насильства?
- Які альтернативні варіанти дій мали їх дійові особи?
- Як вони можуть отримати допомогу?

Поясніть, що домашнє насильство часто сприймається лише як побої. Однак воно включає десятки форм небезпечної поведінки. Усі варіанти мають спільні риси: відсутність поваги до іншої особи бажання командувати нею, контролювати її та управляти її рішеннями й діями.

Крок 4 (10 хв)

Об'єднайте учасників/ць у пари/групи. Роздайте картки з ситуаціями. Поясніть, що вони мають визначити та пояснити, спираючись на «Колесо влади», чи є відносини, описані в картці, прикладом:

- А. Здорових відносин
- Б. Нездорових відносин
- В. Гендерно зумовленого насильства

Картки з ситуаціями:

1. Хлопчик проявляє інтерес до дівчини в школі, він розмовляє з нею на перерві в школі, аби завести з нею знайомство. Пізніше він пропонує провести її додому зі школи. Дівчина каже, що вона не проти, однак чи може її сестра приєднатися до них? Хлопець відповідає ствердно – це було б добре.

Відповідь: здорові відносини.

2. Настя та Микола – однокласники. Вони зустрічаються. Останнім часом вони багато сваряться. Настя почала принижувати Миколу перед однокласниками, обзивати його, поширювати плітки та казати всім, що вона вже знайшла іншого хлопця.

Відповідь: нездорові відносини. Це маніфестація психологічного насильства. Настя вчиняє навмисні дії, щоб завдати шкоди репутації хлопця у школі.

3. Матір Степана хоче, щоб він став юристом, але він цікавиться розробкою відеоігор. Матір щодня свариться з хлопцем і називає його бажання нісенітницею, а останнім часом почала наголошувати, що не буде допомагати Степану матеріально, якщо він буде навчатися розробки відеоігор.

Відповідь: гендерно зумовлене насильство. Прояв економічного та психологічного насильства: заборона обрання місця навчання та маніпуляції. Матір використовує фінансову перевагу перед сином.

4. Група дівчат грає на футбольному полі в школі під час уроку фізкультури. Одна з дівчат починає насміхатися над іншою, тому що її фігура змінюється швидше, ніж у решти дівчат з групи. Під час бігу всі дівчата починають дражнити її та починають грати у гру, хто доторкнеться до неї. Зрештою група хлопців це чує і також приєднується до гри. Дівчина, над якою насміхаються, не хоче йти до школи.

Відповідь: гендерно зумовлене насильство, фізичне насильство.

5. Хлопець та дівчина зустрічаються вже п'ять місяців. Вони сказали один одному «Я кохаю тебе», але коли вони разом з іншими друзями в школі, хлопець вдає, що вони не пара. Він пояснює це тим, що вони ще нічого не казали своїм друзям та родині.

Відповідь: нездорові відносини.

6. Дівчина отримала погану оцінку на іспиті, вона дуже засмутилася і плаче у кутку в школі. Вона переживає, що батько змусить її покинути школу і вийти заміж. Він каже, що саме для цього створена жінка, особливо якщо вона не дуже розумна.

Відповідь: гендерно зумовлене насильство.

7. Група хлопців йде додому пішки. Один хлопець починає дразнити найменшого хлопчика, штовхати його, обзивати, називати слабаком, а потім змушує його здійснити крадіжку із сільського магазину. Інші хлопці приєднуються до спонукань довести свою мужність крадіжкою.

Відповідь: нездорові відносини, цькування.

8. Хлопець та дівчина проводять час, вивчаючи разом математику, вони почали фліртувати один з одним і постійно жартують. Їм подобається проводити час разом, і вони постійно виділяють час для спільного навчання. Згодом хлопець каже їй, що йому подобається, яка вона розумна і також дуже гарна. Коли він намагається доторкнутись до руки дівчини, вона відступає і каже, що не готова. Він каже, що все добре, він розуміє, і вони продовжують навчатися та жартувати.

Відповідь: здорові відносини.

9. Батько дівчини приїжджає додому з Києва, де він наразі працює вже декілька тижнів. Пізно ввечері вона чує, як він вигукує образи на адресу її матері, звинувачуючи її в тому, що вона неправильно розмовляла з іншими чоловіками на ринку, де вона продає овочі з їхнього городу. Вранці за сніданком її мати дуже тиха і сумна, ніби вчора ввечері відбулося щось серйозне, а бабуся по батьковій лінії сварить її за те, що вона ганьбить родину.

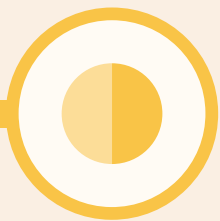
Відповідь: гендерно зумовлене насильство, домашнє насильство.

Крок 5 (15 хв)

Представлення результатів.

Обговорення:

- Легко/складно було виконати завдання? Чому?
- Наскільки «Колесо влади» допомагало/не допомагало впоратися із завданням?
- Чим ця робота була корисною особисто для вас?
- Що ви зробите, якщо хтось звернеться до вас з цією проблемою? Яку пораду ви дасте?
- Які існують ресурси, щоб допомогти постраждалим від домашнього насильства перебувати в безпеці та бути здоровими?



ДОДАТОК 2.

РЕКОМЕНДОВАНІ НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ ДЛЯ ШКІЛ

Онлайн-навчання:

1. Кампанія проти гендерних стереотипів «Бийся як дівчина» [↗](#)
2. Онлайн-курс «Про гендер – простою мовою для громад» [↗](#)
3. Що таке булінг [↗](#)
4. «Жінки і чоловіки: гендер для всіх»: курс Тамари Марценюк на Prometheus [↗](#)
5. Ігрофікований онлайн квест «Живи без ілюзій» [↗](#)
6. Освітній електронний курс «Вирішую конфлікти та будую мир навколо себе» [↗](#)
7. Онлайн-курс «Недискримінаційний підхід в навчанні». ГО «Студена» та студія онлайн-освіти EdEra [↗](#)
8. Онлайн-курс «Права людини в освітньому просторі» [↗](#)

Навчальні відео

1. Державне управління – жіноча справа [↗](#)
2. Чи є робота у сфері ІТ жіночою справою? [↗](#)
3. Захист Вітчизни – жіноча справа [↗](#)
4. Мистецтво – жіноча справа: Вікторія Рацюк [↗](#)
5. «Ала качуу». Фільм про викрадення дівчат у Киргистані [↗](#)
6. Українські чоловіки про фемінізм [↗](#)
7. 8 березня #безмімоз. Звідки це свято і яким ми бачимо його зараз [↗](#)
8. Радянська жінка, Згадати Все [↗](#)
9. Документальний фільм «Чемпіонка» (DOCU/CLUB)
10. «Нормальні люди» (2020) – серіал про гендерну ідентичність, соціальні ролі, перші стосунки та підліткові проблеми
11. Як вибрати професію до душі [↗](#)

Література:

1. Гендерна рівність в освіті: як це реалізувати в громаді [↗](#)
2. 32 здобутки гендерної рівності з часу незалежності [↗](#)
3. Розробки Центру гендерної культури [↗](#)
4. Олег Марущенко. «Прихований навчальний план» сучасної школи: методологія та структурування предмету дослідження [↗](#)
5. Олег Марущенко. «Гендерна контузія» у школі: 10 способів захистити дитину [↗](#)
6. Галина Михайлова. Ляльки – хлопцям, машинки – дівчатам: як іграшковий світ прямує до гендерної рівності [↗](#)
7. Галина Михайлова. «Мама красива, а тато працює»: як слід змінити гендерне виховання дошкільнят [↗](#)
8. Українські жінки в горнілі модернізації / Упорядниця Оксана Кісь. – Х.: Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2017.
9. Марценюк Т. Гендерна рівність та недискримінація на практиці. Київ: КОМОРА, 2021. 176 с.

10. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Тамара Марценюк. – Київ: [Основи], 2017. – 254.

Рекомендовані до перегляду відеоматеріали

1. Як підліткам протистояти гендерним стереотипам? [↗](#)
2. Що таке гендерна рівність і гендерні стереотипи? [↗](#)
3. Гендерні стереотипи [↗](#)
4. Це рівність! [↗](#)
5. Гендерна РІВНІСТЬ [↗](#)
6. Фемінізм, права жінок та гендерна рівність у гардеробі. Як жінки боролися за право носити брюки [↗](#)
7. HeForShe Стереотипи не визначають вас [↗](#)

Художні фільми про боротьбу жінок за рівні права

1. Право голосу: «Янголи із залізною хваткою» (Iron Jawed Angels), 2004, США. Режисерка Катя Фон Гарньє
2. Право на освіту: «Усмішка Мони Лізи» (Mona Lisa Smile), 2003, США. Режисер Майкл Ньюелл
3. Право на гідну оплату праці: «Зроблено у Дагенхемі» (Made in Dagenham), 2010, Велика Британія. Режисер Найджел Коул
4. Захист від харасменту: «Північна країна» (North Country), 2005, США. Режисерка Нікі Каро
5. Право на визнання: «Великі очі» (Big Eyes), 2014, США. Режисер Тім Бартон
6. Право голосу: «Суфражистка» (Suffragette), 2015, Велика Британія. Режисерка Сара Гаврон
7. Право на рівні умови праці: «За статевою ознакою» (On the Basis of Sex), 2018, США. Режисерка Мімі Ледер
8. Роль жінки в історії: «Небезпечний елемент» (Radioactive), 2017, Велика Британія, Франція, США. Режисерка Маржан Сатрапі

Додаткові рекомендації від Валентини Балбекової (радниця з гендерних питань та соціальної інтеграції в IREX):

Онлайн навчання

1. Онлайн курс на освітньому порталі Дія «Базові знання про гендер» [↗](#)
2. Освітній серіал для підлітків «Базові знання про гендер: новий освітній серіал» [↗](#)

Література

1. Посібник Ради Європи [↗](#)
2. Словник Європейського інституту з гендерної рівності [↗](#)

Соціальні мережі

1. Центр гендерної культури [↗](#)
Зокрема, Програма підвищення кваліфікації вчителів «Створення гендерно чутливого та недискримінаційного освітнього середовища у ЗЗСО» [↗](#)
2. Київський інститут гендерних досліджень Теми і напрямки гендерних досліджень | Київський інститут гендерних досліджень [↗](#)

Ресурси з фандрайзингу

1. Онлайн-курс «Фандрайзинг для навчальних закладів» [↗](#)
2. Ключі ефективного фандрайзингу [↗](#)



ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Сподіваємося, що цей путівник допоможе підвищити обізнаність, викликати дискусії та сприяти формуванню чутливого й продуктивного освітнього середовища для вчителів/вчительок і учнів/учениць усіх гендерів.

Ми дуже хотіли б дізнатися, як ви використовуєте «Дорожню карту» у своїх школах і класах, і що ви робите, щоб досягти стійких змін.

Щоб зберегти актуальність і якість цього путівника для майбутніх учасників/ць та випускників/ць програми, нам важливі ваші відгуки. Поділіться, будь ласка, своїми думками з наступних питань:

- Що вам найбільше сподобалося у «Дорожній карті»?
- Як можна вдосконалити цей путівник?
- Чи є пропоновані в путівнику стратегії та рекомендовані заходи корисними для вас?
- Які конкретні стратегії спрацювали або не спрацювали у вашому місцевому контексті?
- Як цей путівник змінив ваші підходи до викладання?

Пишіть нам на contact.mriemotadiemo@irex.org, щоб поділитися своїми розповідями, світлинами, міркуваннями та історіями успіху, пов'язаними з використанням «Дорожньої карти».

Цей зворотний зв'язок допоможе нам удосконалити ресурс і зробити його кориснішим для вас і ваших учнів/ениць.

Дякуємо за вашу участь і підтримку у створенні гендерно інклюзивного освітнього середовища!



• РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ІНДІВІДУАЛІВ

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ВСІХ

• РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ВСІХ • РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ВСІХ • РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

• РІВНІ МОЖЛИВОСТІ