

ПЕДАГОГІЧНА ГЕНДЕРНА СКАРБНИЧКА

на допомогу створення та активності

Гендерного центру /

Центру гендерної освіти ЗЗСО



ПЕДАГОГІЧНА ГЕНДЕРНА СКАРБНИЧКА: на допомогу створення та активності Гендерного центру/Центру гендерної освіти ЗЗСО

Питання забезпечення рівних прав і можливостей в українському суспільстві набуває все більшої актуальності. Дотримання Україною міжнародних стандартів у цій сфері є показником демократизації суспільств, адже реалізація принципу гендерної рівності — соціальної рівності за ознакою статі — у всіх сферах та на всіх рівнях суспільного життя є необхідною передумовою формування в Україні сучасного цивілізованого демократичного суспільства та її інтеграції в міжнародне співтовариство, яким ця рівність вже більше ніж півстоліття визнана невід’ємною складовою загальних прав людини.

Наявність у людини правової компетентності дає можливість орієнтуватися у проблемах суспільно-політичного життя в країні та світі, робити свідомий вибір та приймати індивідуальні та колективні рішення на правових засадах, використовувати способи діяльності та моделі поведінки, що відповідають чинному міжнародному та національному законодавству. Існуюча нормативно-правова база є підставою для впровадження гендерного підходу у всі сфери життєдіяльності українського суспільства, в тому числі в освітню галузь.

Міжнародні нормативно-правові документи у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Див. Додаток 1.

Національні законодавчо-нормативні документи. Див. Додаток 2.

Впровадження гендерного підходу в шкільну освіту є новим методологічним інструментом аналізу й проєктування особистісних змін, що ґрунтується на врахуванні «фактору статі» в змісті освіти та характері міжособистісної взаємодії «вчительство — учнівська аудиторія». Гендерна компетентність має бути професійною нормою для шкільної педагогічної спільноти.

Словник базисних термінів з гендерної тематики. Див. Додаток 3.

Метою гендерного навчання та виховання дітей і молоді є формування розуміння сутності норм та установок взаємодії статей на засадах гендерної рівності та потреби керуватися ними в усіх сферах життєдіяльності. Для досягнення цієї мети не тільки сучасна педагогічна спільнота має бути гендернокомпетентною, але і сучасна школа має стати гендерночутливою.

Ознаки гендерночутливої школи. Див. Додаток 4.

Згідно з Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», наказом Міністерства освіти і науки України від 10.09.2009 р. № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» керівництво вищих, професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів зобов'язані забезпечити системну роботу щодо впровадження гендерного підходу у навчально-виховний процес.

Координувати всю цю діяльність, надавати інформаційно-методичну підтримку у вирішенні цих задач у ЗЗСО може гендерний центр (ГЦ) або центр гендерної освіти (ЦГО).

Гендерний центр / Центр гендерної освіти — структура, що створюється у ЗЗСО задля надання методичної та практичної підтримки вчительському колективу та школярству щодо впровадження у навчально-виховний процес гендерного підходу та ідей гендерної рівності.

Мета діяльності центру: сприяння системному впровадженню гендерночутливого підходу у роботу сучасної української школи та створення у ЗЗСО атмосфери дружньої до людини.

Підставами для створення ГЦ/ЦГО у школі є:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року;
- наказ Міністерства освіти і науки України від 10.09.2009 р. № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту».

Докладна покрокова інструкція, за умови виконання послідовності 6-ти елементарних дій, допоможе уникнути проблем, з якими можуть зіткнутися ЗЗСО в разі виникнення бажання / потреби у створенні ГЦ / ЦГО.

Алгоритм створення ГЦ / ЦГО. Див. Додаток 5.

Для забезпечення законності освітніх і управлінських процесів у школі діяльність шкільного ГЦ / ЦГО має бути забезпечена наявністю певних офіційно узгоджених документів.

Положення про ГЦ / ЦГО. Див. Додаток 6.

Річний план роботи ГЦ / ЦГО (орієнтовний). Див. Додаток 7.

Напрями діяльності ГЦ / ЦГО:

- **аналітична:** аналіз плану роботи ЗЗСО та включення гендерної складової у всі його розділи; проведення гендерного аудиту ЗЗСО. (див. Додатки 8 та 9); аналіз уроків (див. Додаток 10), виховних заходів тощо);
- **методична:** розробка методичних рекомендацій щодо проведення гендерночутливих уроків (див. додаток 11), позаурочних заходів (див. додаток 12);

- **навчально-виховна:** проведення гендерночутливих уроків та позаурочних заходів; планування тематики заходів (див. Додаток 13);
- **інформаційно-просвітницька:** організація та проведення систематичних навчань щодо підвищення гендерної чутливості педагогічного складу ЗЗСО та батьківської громади.

Вільне володіння українською мовою є однією з передумов успішної соціалізації дитини, її активного включення в культурне та громадське життя суспільства. Впровадження гендерного підходу в освітній процес також передбачає застосування гендерночутливої мови, що базується на принципах невикористання мови ворожнечі, стереотипних, сексистських висловлювань та використання фемінітивів.

Фемінітиви для педагогічної сфери. Див. Додаток 14.

Інформація з гендерної тематики неосяжна. Але різноманітні актуальні, сучасні та корисні матеріали з гендерної тематики високої якості зібрані на інформаційних ресурсах громадських організацій, що працюють у сфері гендерної просвіти та інформування.

Інформаційні ресурси громадських організацій. Див. Додаток 15.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Міжнародні нормативно-правові документи у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

1948 р. Загальна декларація прав людини

shorturl.at/aeozM — міжнародний документ, що заборонив всі форми расової й іншої дискримінації;

1979 р. Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» — CEDAW або Жіноча конвенція

shorturl.at/bxCL8 — перший міжнародний юридичний документ, що дав визначення дискримінації щодо жінок і заборонив всі види дискримінації жінок.

1995 р. Пекінська Декларація та Платформа дій — міжнародні зобов'язання щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків, що закликали до запровадження принципу рівного розподілу влади та відповідальності між ними у всіх сферах та на всіх рівнях життєдіяльності суспільства. Основною передумовою успішного здійснення Платформи Дій визнано зобов'язання з боку Урядів, міжнародних організацій та установ й мобілізація ресурсів на всіх рівнях.

Після Пекіну 1995 р. поняття «гендер» та впровадження гендерних підходів почалось широко використовуватися міжнародними організаціями, такими як Рада Європи, Азіатсько-Тихоокеанське економічне співробітництво (АТЕС), Міжнародна організація праці (МОП). Гендерний розділ додано в Європейську соціальну хартію.

2015 р. Цілі Сталого Розвитку;

2018 р. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018—2023 рр.

Додаток 2 Національні законодавчо-нормативні документи:

1996 р. Конституція України

Ст. 24. «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками».

2005 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Ст. 1 Гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

2009 р. Наказ МОН України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» № 839

п.14. Запровадити тренінгові програми для педагогічних працівників системи освіти з питань гендерної рівності.

п.15. Щорічно проводити у загальноосвітніх навчальних закладах Урок гендерної рівності, забезпечити навчальні заклади відповідними методичними рекомендаціями. Сприяти залученню до проведення Уроку регіональних гендерних центрів.

2017 р. Цілі сталого розвитку: Україна

Ціль 5. Гендерна рівність (6 завдань, 12 індикаторів).

Завдання 5.1. Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат.

Завдання 5.2. Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим.

2018 р. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір — 2021» (проект)

Магістральні напрями політики МОН України:

1. Комплексне впровадження гендерного підходу у нормативно-правових актах у сфері освіти.
2. Удосконалення змісту та організації освітньої діяльності з урахуванням принципу гендерної рівності.
3. Підготовка спеціалістів/спеціалісток з питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

Додаток 3. 30 гендерних термінів освітньої сфери

Гендер — Gender

соціальна стать, або психологічні, соціальні та культурні особливості, що приписуються кожній статі та визначають їх соціальні ролі і доступ до влади та ресурсів.

Гендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі, сексизм) — Gender Discrimination

порушення прав людини за ознакою статі, ставлення чи сприйняття людини на основі категорії статі, а не за її індивідуальними якостями.

Гендерна ідентичність — Gender Identity

усвідомлення та презентація людиною власної соціальної ролі, що співпадає або не співпадає з біологічною статтю.

Гендерна компетентність — Gender Competence

здатність впроваджувати політику рівних прав і можливостей незалежно від статі.

Гендерна культура (культура рівності) — Gender Culture

сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством, що сприяють досягненню рівності в суспільстві.

Гендерна рівність — Gender Equality

рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

(Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст. 1).

Гендерна сліпота — Genderblindness

нездатність бачити, відчувати прояви гендерної нерівності та дискримінації, визнавати їх наявність на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства

Гендерна чутливість — Gender Sensitivity

здатність бачити, відчувати прояви гендерної нерівності та дискримінації, визнавати їх наявність на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства, враховувати ці аспекти у стратегіях та діях

Гендерне насильство (насильство за ознакою статі) — Gender Violence

фізичне, сексуальне, економічне та психологічне приниження осіб через їхню стать з метою досягнення домінування та контролю поведінки шляхом експлуатації, дискримінації, погроз, репресій, обмежень тощо.

Гендерний баланс — Gender Balance

збалансоване представництво різних статей (не менш ніж 30%) на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерний мейнстрімінг (комплексний гендерний підхід) — Gender Mainstreaming

розробка стратегій подолання нерівності за ознакою статі та впровадження політики рівних прав та можливостей на всіх рівнях та у будь-яких сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерний підхід до виховання — Gender Approach

підхід до виховання, що базується виключно на врахуванні індивідуальних особливостей дитини, що має на меті розкриття її власного потенціалу.

Гендерні ролі — Gender Roles

форми поведінки людини унормовані або не унормовані суспільством відповідно до її біологічної статі.

Гендерні стереотипи — Gender Stereotypes

стійкі, унормовані уявлення у суспільній свідомості про характеристики, якості та моделі поведінки людей за ознакою статі.

Гендерноправова експертиза — Gender Expertise

аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

(Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст.1)

Гендерночутливий освітній простір — Gender Sensitive Study Space

простір, влаштований з врахуванням та за принципами комплексного гендерного підходу, в якому відбувається освітній процес, вільний від гендерної дискримінації та стереотипів.

Гендерночутливий урок — Gender Sensitive Lesson

форма освітньої комунікації, що має на меті формування особистості, здатної бачити, відчувати прояви гендерної нерівності та дискримінації, визнавати їх наявність на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства, враховувати ці аспекти у практичному житті.

Державна гендерна політика (політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків) — Governmental Gender Policy

система дій державного рівня, що має на меті встановлення дійсної рівності жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства

Маскулінність — Masculinity

сукупність фізичних, психічних та поведінкових властивостей, які традиційно вважаються притаманними чоловікам.

Позитивні дії — Positive Actions

спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Прихований навчальний план — Hidden Curriculum

організація освітнього процесу, спрямована на невербальну передачу кожній із статей набору стереотипних моделей поведінки, гендерних ролей та життєвих стратегій, притаманних патріархатній культурі.

Рівні можливості жінок і чоловіків — Equal Opportunities of Men and Women

рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

(Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст.1)

Рівні права жінок і чоловіків — Equal Rights of Men and Women

Відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

(Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст.1)

Сексуальні домагання — Sexual Harassment

дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

(Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст.1)

«Скляна стеля» — Glass Ceiling

невидимі і формально не означені бар'єри, що існують у суспільній свідомості й не дають жінкам просуватися кар'єрними сходами, мати доступ до ресурсів та рівня прийняття рішень.

Статеворольовий підхід до виховання — Sex Role Approach

підхід до виховання, що базується виключно на врахуванні біологічних особливостей статі, що обмежує розкриття власного потенціалу дитини.

Стать — Sex

анатоμο-біологічні особливості організму на основі яких люди визначаються як чоловіки або жінки.

Фемінізм — Feminism

теорія політичної, економічної, соціальної рівності статей та практика її впровадження.

Фемінність — Femininity

сукупність фізичних, психічних та поведінкових властивостей, які традиційно вважаються притаманними жінкам.

Фемінітиви — Feminities

слова жіночого роду, альтернативні або парні аналогічним поняттям чоловічого роду, які роблять жінок видимими в професійній сфері.

Додаток 4

Ознаки гендерночутливої школи

Освітній простір

Наявність:

- гендерночутливої візуальної наочності;
- спільного для дівчат і хлопців кабінету трудового навчання;
- шкільних спортивних майданчиків, доступних для дітей різної статі;
- спортивного інвентарю залежно від віку, а не від статі.

Комунікація

- спілкування з учасниками / учасницями освітнього процесу на засадах партнерства;
- звертання до всіх дітей на ім'я;
- організація активності дітей на уроках та позакласних заходах в змішаних групах;
- заохочення батьків до активної участі в шкільному житті;
- обговорення питань гендерної рівності з батьками та в громаді;
- використання в освітньому процесі гендерночутливої мови (антидискримінаційна лексика, фемінітиви);

- рівний розподіл громадських обов'язків між вчительством, залежно від здібностей та бажань;
- невикористання вчительством освітнього процесу для презентації власного досвіду гендерних відносин.

Зміст освіти

- використання альтернативних підходів щодо підготовки та проведення шкільних виховних заходів та батьківських зборів;
- використання на уроках роздаткових матеріалів, навчальних завдань без стереотипних уявлень про чоловіків і жінок;
- коментар / обговорення з дітьми стереотипних прикладів, що зустрічаються у підручниках та дидактичних матеріалах;
- розробка навчальних завдань однакової складності для хлопчиків і дівчат, без акценту на стать;
- системне підвищення обізнаності педагогічного колективу з питань гендерної культури.

Оцінювання

- оцінювання дітей за їх власні досягнення на підставі «Загальних критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів у системі загальної середньої освіти»;
- оцінювання роботи вчителів та вчительок за їх власні досягнення незалежно від статі;
- наявність однакових дисциплінарних вимог та заохочень до учнівства, а також до педагогічного колективу незалежно від статі.

Додаток 5

Алгоритм створення ГЦ / ЦГО:

- створення ініціативної групи та визначення лідера/лідерки (велику справу краще робити у команді однодумниць та однодумців);
- організація тренінгу для працюючих та волонтерства центру (не обов'язково проводити даний тренінг самотужки: його можна провести на базі ЦГК із залученням його тренерської команди);

- розподіл напрямів діяльності та обов'язків (дуже важливо, аби навантаження не було дуже великим, адже це — волонтерська діяльність);
- складання плану роботи;
- організація презентації (педрада, загальношкільні батьківські збори) (під час такої презентації можна знайти прихильників та прихильниць ідеї створення ГЦ / ЦГО у школі серед колективу та батьківства).

Підготовка пакету документів:

- положення про ГЦ / ЦГО;
- наказ директора ЗЗСО;
- інформацію про гендерну проблематику;
- склад центру із розподілом обов'язків та відповідальностей;
- напрями роботи (в якому напрямі буде працювати ГЦ / ЦГО: аналітична діяльність або більш практична (навчально-виховна, інформаційно-просвітницька).

З ким співпрацювати?

- Центр гендерної культури;
- недержавні організації гендерного спрямування та Всеукраїнська мережа ОГО у ВНЗ;
- міжнародні фонди та програми в Україні (Міжнародний фонд «Відродження», МБФ «Український жіночий фонд», Фонд ім. Генріха Бьолля, Фонд ім. Фрідріха Еберта тощо).

Додаток 6 Положення Про Гендерний центр (Центр гендерної освіти) ЗЗСО

1. Загальні положення

1.1. Центр гендерної освіти (Гендерний центр) далі Центр організований відповідно до наказу №__ від «__» 202__ р. як структурний підрозділ _____

Центр створено з метою надання науково-практичної допомоги викладацькому складу та учнівській молоді ЗЗСО щодо впровадження ідей гендерної рівності у навчально-виховний процес шляхом посилення гендерної складової у змісті соціально-гуманітарних дисциплін; проведення виховних заходів для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; ліквідації всіх форм дискримінації; запобігання насильству у всіх сферах життя суспільства; протидії торгівлі людьми тощо.

1.2. Адміністративно ГЦ / ЦГО діє на базі _____

2. Завдання та організація діяльності Центру

2.1. Завданнями Центру є:

- поширення гендерних знань шляхом розробки та впровадження новітніх соціально-педагогічних, інформаційно-просвітницьких та навчально-виховних технологій;
- підвищення рівня обізнаності вчителів, шкільної молоді та батьківства з гендерних питань;
- вивчення, вдосконалення та розповсюдження відповідних гендерночутливих технологій та методик з метою впливу на спрямованість та зміст освітньо-виховного процесу у закладах освіти.

2.2. Напрями діяльності Центру:

- організації учнівського волонтерського руху, що має на меті популяризацію ідеї гендерної рівності, поширення гендерних знань та цінностей;
- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з гендерних питань серед шкільної молоді та вчительського складу ЗЗСО;
- підготовка інформаційних матеріалів з актуальних гендерних проблем сьогодення;
- впровадження гендерної складової у навчальний процес.

3. Кошти та фінансування

Центр функціонує на засадах, визначених ЗЗСО. Фінансування проєктів та ініціатив Центру може здійснюватися:

- за рахунок коштів, що виділяються на виконання конкретних держбюджетних тем Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України;
- за рахунок грантів, фондів тощо;
- коштів, що надходять для проведення госпдоговірних робіт;
- на інших договірних засадах, що регламентуються наказами директора ЗЗСО.

Кошти, що виділяються Центру для проведення будь-якої діяльності, не можуть бути використані для інших цілей.

4. Плани діяльності та тематика заходів Центру, що спрямовані на вирішення вказаних вище завдань, складаються та корегуються щорічно відповідно до планів роботи ЗЗСО. Наприкінці навчального року працівники Центру складають звіт про свою діяльність. Звіт про роботу Центру розглядається на засіданні педагогічної Ради.

5. Обов'язки відповідальних за роботу Центру

Відповідальні за роботу Центру призначаються на посаду наказом директора ЗЗСО та:

- розробляють плани просвітницької діяльності;
- безпосередньо керують роботою Центру, відповідають за розробку та виконання затверджених напрямів та планів, та досягнення результатів діяльності Центру;
- організують та проводять різноманітні заходи щодо впровадження гендерночутливого підходу у діяльність ЗЗСО.

6. Ліквідація центру.

Центр може бути реорганізовано або ліквідовано наказом директора ЗЗСО.

Додаток 7

Річний план роботи ГЦ / ЦГО (орієнтовний)

№ з/п	Зміст діяльності	Дата	Відповідальний/-а
1	Організаційна діяльність	Вересень	
2	Тренінг з основ гендерної рівності для колективу	Жовтень	
3	Всесвітня кампанія «16 днів проти насильства»	Листопад, грудень	

4	Гендерний кіно-клуб: перегляд фільмів з обговоренням	Січень	
5	Місяць «Жінки в науці»	Лютий	
6	Місяць жіночої історії	Березень	
7	Місяць рівних можливостей	Квітень	
8	Дні Європи, європейських практик досягнення гендерної рівності	Травень	

Додаток 8 Гендерний аудит у ЗЗСО

Наведені положення були апробовані в ході проведення гендерного аудиту в Сумському державному університеті, а також обговорені та доповнені в рамках спільних семінарів Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ. Представлений інструментарій вже використовувався для проведення гендерних аудитів у 15 ВНЗ України у 2015 році. В основу пропонування розробок покладено Методологію МОП, що дозволяє:

- отримати інформацію про стан справ із забезпеченням гендерної рівності у навчальному закладі;
- стимулювати процес самонавчання на рівні школи. Джерело: Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда. — М.: ООО Издательский дом «Стратегия», 2007. — 167 с.

Гендерний аудит (ГА) — це новий інструмент, заснований на принципах активної участі, моніторингове знаряддя у сфері просування політики гендерної рівності. ГА дозволяє проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені у діяльності ЗЗСО, яким чином гендерна складова інтегрована до освітнього процесу та у взаємовідносини в колективі.

Головна мета гендерного аудиту — сприяти застосуванню методів ефективного впровадження комплексного гендерного підходу у політиці, комунікації, наочності, позакласних заходах і функціонуванні ЗЗСО, а також оцінити, в якій мірі прийнята політика знаходить відображення в роботі ЗЗСО та його керівництва, окремих вчителів/-льок, інших працюючих в ЗЗСО.

Гендерний аудит відноситься до категорії якісних аудитів, також відомих під назвою «соціальних». При проведенні гендерного аудиту використовується принцип активної участі в ньому колективу, що сприяє його навчанню, спільної причетності до проведення аудиту та його результатів. Спільна участь також допомагає мотивувати і навчити ефективним методам оцінки власної роботи і організації в цілому.

Принципи проведення гендерного аудиту ЗЗСО:

- добровільність;
- самостійність оцінки і спільна участь;
- відкритість і прозорість роботи;
- орієнтація на розвиток співробітників та колективу;

Складові процесу гендерного аудиту:

- аналіз документів;
- спостереження;
- співбесіди;
- проведення семінарів;
- підготовка звіту та рекомендацій.

Що дає гендерний аудит навчальному закладу:

- дозволяє ефективніше вибудовувати управлінські процеси;
- сприяє покращенню основних показників діяльності через досягнення гендерного паритету в трудовому колективі;

- сприяє формуванню особистісно-орієнтованого підходу до співробітників та співробітниць;
- сповільнює плинність кадрів і покращує соціально-психологічний клімат в колективі;
- формує якісно нову корпоративну культуру навчального закладу;
- формує позитивний імідж школи через впровадження гендерно-чутливих методів роботи;
- виявляє «вузькі місця» і проблеми;
- рекомендує шляхи вирішення цих проблем і пропонує нові, більш ефективні стратегії.

Додаток 9 Інструменти гендерного аудиту

9.1 Анкета для опитування колективу ЗЗСО

Шановна /шановний колего!

Керівництво ЗЗСО проводить опитування учительської спільноти з метою створення освітнього середовища дружнього до дитини. Опитування анонімне, і його результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді.

Заздалегідь вдячні за участь в опитуванні.

1. В якій мірі Ви згодні з твердженням, що сьогодні жінки та чоловіки мають абсолютно рівні можливості для своєї професійної самореалізації?

- 1) Абсолютно не згоден / -на;
- 2) Скоріше не згоден / -на;
- 3) Скоріше згоден / -на;
- 4) Повністю згоден / -на;
- 5) Важко сказати.

2. Наскільки легко Вам поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки?

- 1) Мені дуже важко поєднувати професійні та сімейні обов'язки;
- 2) У мене виникають з цим деякі проблеми, але вони не є суттєвими;
- 3) Здебільшого мені вдається поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки;
- 4) Я не маю жодних проблем з поєднанням професійних та сімейних обов'язків;
- 5) Я не маю сімейних обов'язків;
- 6) Важко сказати.

3. Як часто Ви потрапляли у навчальному закладі в ситуацію певних незручностей / утисків / обмежень, пов'язаних з Вашою статтю?

- 1) Жодного разу не відчував / -ла на собі подібних утисків / обмежень та незручностей у своєму навчальному закладі;
- 2) Подібні ситуації зрідка траплялися зі мною;
- 3) Подібні ситуації доволі часто траплялися зі мною;
- 4) Важко сказати.

4. У процесі роботи у ЗЗСО чи помічали Ви наступні прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків (зробіть позначку в кожному рядку):

	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Поблажливе ставлення до жінок / дівчат				
Поблажливе ставлення до чоловіків / хлопців				
Перепони у кар'єрному просуванні жінок				

ПЕДАГОГІЧНА ГЕНДЕРНА СКАРБНИЧКА

Перепони у кар'єрному просуванні чоловіків				
Зневажливі сексистські жарти				
Сексуальні домагання				
Інші прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків				

5. Визначте, будь ласка, хто на Ваш погляд, краще опановує наступні шкільні дисципліни

<i>Предмети</i>	<i>Хлопці</i>		<i>Дівчата</i>
Математика			
Біологія			
Образотворче мистецтво			
Фізкультура			
Українська мова			
Історія			
Англійська мова			
Інформатика			

6. Визначте, будь ласка, кому Ви частіше доручаєте виконання наступних робіт

	Хлопцям	В залежності від ситуації	Дівчатам
Поливання квітів			
Витирання пилу			
Підмітання			
Миття підлоги			
Винос сміття			
Чергування у коридорах			
Чергування у їдальні			
Відкриття вхідних воріт			
Перевірка наявності змінного взуття			
Прибирання шкільної території			
Догляд за клумбами			

7. За якою ознакою Ви частіше за все об'єднуєте школярство в групи для виконання завдань у класі?

- 1) За бажанням
- 2) За статтю
- 3) За алфавітом
- 4) За рівнем успішності
- 5) Інше _____
- 6) Важко сказати

8. Як Ви особисто ставитесь до використання фемінітивів (слів жіночого роду, на кшталт, директорка, президентка, психологія)?

- 1) Виступаю проти подібних нововведень
- 2) Мені байдуже
- 3) Підтримую ідею, але особисто не вживаю
- 4) Намагаюся вживати
- 5) Важко сказати

9. Ваш статус у школі:

- 1) Керівний склад
- 2) Вчитель/-ка
- 3) Інша посада
- 4) Допоміжний персонал

10. Ваша стать: _____

11. Ваш вік: _____

Дякуємо за участь в опитуванні!

9.2 Характеристика кадрового складу та учнівства

Мета цього інструменту: отримати об'єктивну інформацію (кількісні виміри), що відображає реальну участь чоловіків та жінок, хлопців і дівчат в шкільному житті, позиції, які вони посідають в шкільних структурах, та їх можливості впливу на прийняття рішень.

№ з/п	Кадровий склад	осіб	чол.	жін.	категорія/звання
1	Керівні посади				
1.1	Директор/-ка				
1.2	Віце-директор/-ка				
2	Вчителі/-ки предметів				
2.1	початкові класи				
2.2	гуманітарні предмети				
2.2.1	мови, література				
2.2.2	історія, правознавство, громадянська освіта				
2.2.3	Разом				
2.3	предмети природничо-математичного циклу				
2.3.1	математика, фізика, інформатика				
2.3.2	хімія, біологія, географія, основи здоров'я, природознавство				
2.3.3	Разом				

ПЕДАГОГІЧНА ГЕНДЕРНА СКАРБНИЧКА

2.4	естетичний цикл образотворче мистецтво, музика				
2.5	інші предмети				
2.5.1	фізична культура, технології, «Захист Вітчизни»				
2.5.2	трудове навчання				
2.5.3	Разом				
2.6	додаткове оплачуване навантаження				
3	Спеціалісти/-ки				
3.1	вихователі/-ки ГПД				
3.2	психолог/-иня				
3.3	бібліотекар/-ка				
3.4	асистент/-ка інклюзивного класу				
3.5	соціальний педагог/-иня				
3.6	логопед/-иня				
3.7	Разом				
4	Інші працівники/-ці				
4.1	бухгалтер/-ка				
4.2	кухар/-ка				
4.3	секретар/-ка				

ПЕДАГОГІЧНА ГЕНДЕРНА СКАРБНИЧКА

4.4	прибиральник/-ця				
4.5	робочий/-а по обслуговуванню				
4.6	двірник/-чка				
4.7	гардеробник/-ця				
4.8	Разом				
4.9	Разом всіх працівників/-ць				
5	Учні/-ці				
5.1	Відвідування факультативів, додаткових занять:				
5.1.1	гуманітарного спрямування (вказати всі)				
5.1.2	природничо-математичного спрямування (вказати всі)				
5.1.3	комп'ютерних (вказати всі)				
5.2	Вибір профілю навчання (10—11 кл. вказати які)				
5.3	Переможців/-ниць олімпіад, МАН, турнірів різних рівнів				
5.3.1	районних (міських) олімпіад, конкурсів				
5.3.2	районного конкурсу (міського) МАН				

5.3.3	обласних олімпіад конкурсів,				
5.3.4	обласного конкурсу МАН				
5.3.5	Всеукраїнських олімпіад, конкурсу МАН, інших конкурсів				
5.4	Відвідування гуртків секцій (в школі і позашкільних закладах)				
5.4.1	військово-спортивних				
5.4.2	художньо-мистецьких				
5.4.3	науково-технічних				
5.4.4	еколого-краєзнавчих				

9.3 Гендерний аудит шкільного простору

Мета цього інструменту: виявлення ступеня загальної доступності шкільного простору для представників/представниць різної статі та наявності гендерночутливої візуальної наочності в межах шкільного простору.

№№	Найменування показника	Значення показника		
		Так	Ні	К-ть
1. Зовнішній простір				
1.1	Наявність спортивного майданчика			
1.2	Наявність обов'язкової шкільної форми			

1.3	Наявність окремої парадної форми			
1.4	Чи передбачено шкільною формою брюки для дівчат?			
1.5	Наявність пандусу			
2. Внутрішній простір				
2.1	Перевдягальні у спортивних залах			
2.1.1	Чи є перевдягальня спільною для дівчат і для хлопців?			
2.1.2	Чи є у перевдягальні/-ах працюючий душ?			
2.2	Традиційні дошки пошани (у т. ч. у класних кімнатах)			
2.2.1	Кількість світлин із дівчатами			
2.2.2	Кількість світлин із хлопцями			
2.2.3	Назви дошок пошани:			
2.3	Альтернативні дошки пошани (у т. ч. у класних кімнатах)			
2.3.1	Кількість світлин із дівчатами			
2.3.2	Кількість світлин із хлопцями			
2.3.3	Назви дошок пошани:			
2.4	Інші обов'язкові стенди, плакати, інформаційні дошки тощо			

ПЕДАГОГІЧНА ГЕНДЕРНА СКАРБНИЧКА

2.4.1	Кількість зображених дівчат (позитивний образ)			
2.4.2	Кількість зображених дівчат (негативний образ)			
2.4.3	Кількість зображених хлопців (позитивний образ)			
2.4.4	Кількість зображених хлопців (негативний образ)			
2.5	Туалети для педагогічного складу			
2.5.1	Кількість кабінок для жінок			
2.5.2	Кількість кабінок для чоловіків			
2.5.3	Кількість жінок на одну кабінку			
2.5.4	Кількість чоловіків на одну кабінку			
2.5.5	Кількість умивальників у жіночому туалеті			
2.5.6	Кількість умивальників у чоловічому туалеті			
2.5.7	Кількість жінок на один умивальник			
2.5.8	Кількість чоловіків на один умивальник			
2.5.9	Наявність дзеркал у туалетах для жінок			
2.5.10	Наявність дзеркал у туалетах для чоловіків			

2.6	Туалети для учнівства			
2.6.1	Кількість кабінок для дівчат			
2.6.2	Кількість кабінок для хлопців			
2.6.3	Кількість дівчат на одну кабінку			
2.6.4	Кількість хлопців на одну кабінку			
2.6.5	Кількість умивальників у туалеті для дівчат			
2.6.6	Кількість умивальників у туалеті для хлопців			
2.6.7	Кількість дівчат на один умивальник			
2.6.8	Кількість хлопців на один умивальник			
2.6.9	Наявність дзеркал у туалетах для дівчат			
2.6.10	Наявність дзеркал у туалетах для хлопців			
2.7	Спортивний інвентар			
2.7.1	М'ячі			
2.7.1.1	Кількість дитячих баскетбольних м'ячів			
2.7.1.2	Кількість чоловічих баскетбольних м'ячів			
2.7.1.3	Кількість жіночих баскетбольних м'ячів			
2.7.1.4	Кількість дитячих гандбольних м'ячів			

2.7.1.5	Кількість чоловічих гандбольних м'ячів			
2.7.1.6	Кількість жіночих гандбольних м'ячів			
2.7.1.7	Кількість футбольних м'ячів			
2.7.1.8	Кількість іншого спортивного інвентар			
2.7.2	Гімнастика			
2.7.2.1	Наявність перекладини			
2.7.2.2	Наявність різновагових брусів			
2.7.2.3	Наявність паралельних брусів			
2.7.2.4	Наявність козла гімнастичного			
2.7.2.5	Наявність коня гімнастичного			
2.8	Наявність кабінету для трудового навчання			
2.8.1	Наявність спільного для дівчат і хлопців кабінету для занять (без виділення зон за статтю)			
2.8.2	Наявність окремих кабінетів для навчання дівчат та хлопців			
2.8.3	Наявність спільного кабінету з окремими зонами для дівчат і хлопців			
2.8.4	Наявність стендів і плакатів гендерно-нечутливого змісту в кабінеті			

Додаток 10 Експертна карта аналізу уроку

Дії вчительки/ля (індикатори експертизи)	Хлопчики	Дівчатка
Комунікація		
Звертається до дитини		
Викликає до дошки		
Викликає відповідати з місця		
Хвалить словом		
Не схвалює словом		
Робить зауваження		
Залучає до демонстрації матеріалу		
Як звертається до дівчат та хлопців (ім'я чи прізвище)		
Наявність більш суворих дисциплінарних вимог до дівчаток (при однакових порушеннях норм поведінки)		
ВСЬОГО:		

Оцінювання		
Кому публічно надається перевага при оцінюванні		
Пояснення незадовільних результатів роботи приналежністю до статі		
Як сприймається прохання про допомогу та чим пояснюється (по відношенню до хлопців і дівчат)		
Виставлені оцінки (середнє значення)		
Організація і зміст уроку		
Чи є поділ на окремі завдання для хлопчиків та дівчаток		
Чи є поділ на групи хлопчиків і дівчаток при виконанні завдань		
Чи розповідає вчитель/ка власні гендерні історії, пропагує, нав'язує власний досвід гендерних відносин		

<p>Чи зміст задач, текстів, завдань, що пропонується учнівству є таким, що відтворює стереотипні уявлення про чоловіків і жінок</p>		
<p>Чи використовує вчитель/ка коментарі до стереотипних прикладів, які зустрічаються у підручниках та дидактичних матеріалах</p>		

Додаток 11

Рекомендації щодо створення гендерно-чутливого уроку

1. Загальні положення щодо матеріалу, обраного для проведення уроків

При плануванні уроку потрібно уникати гендерних стереотипів, а саме приписування:

- певних професій чи занять виключно чоловікам або виключно жінкам (наприклад, професії, що традиційно вважаються чоловічими — вчений, інженер, шахтар, машинобудівник, пілот, військовий тощо, «жіночими» — вчителька, манікюрниця, бібліотекарка, прибиральниця, продавчиня, перукарка тощо);
- окремих певних якостей виключно жінкам або чоловікам, протиставляючи їх (наприклад, чоловіки — мужні, сильні, витривалі, загартовані тощо, а жінки — ласкаві, спокійні, жіночні, лагідні);
- чоловікам і жінкам різних життєвих прагнень та інтересів (наприклад, чоловіки — прагнуть себе зреалізувати у суспільній сфері,

хочуть бути дослідниками, відкривачами, переможцями тощо, а жінки хочуть мати перш за все родину і дітей, займатися хатніми справами);

- окремо «чоловічих» і «жіночих» домашніх справ та обов'язків (ремонткування паркану чи ліплення вареників).

Натомість підкреслювати, що і жінки, і чоловіки можуть:

- оволодіти за бажанням будь-якими професіями;
- мати однакові якості;
- мати різноманітні життєві прагнення та інтереси;
- виконувати різноманітні домашні обов'язки.

За можливості (якщо немає у підручнику) подати приклади жінок, які зробили певний внесок у розвиток науки, ІТ, політики, армії, винахідництво та інші сфери життєдіяльності, що традиційно вважаються «чоловічими».

2. Особливості комунікації на гендерночутливому уроці

- комунікація з дітьми на засадах партнерства, тобто не має бути зверхнього спілкування на кшталт «я – вчитель/-ка і тільки я все знаю»;
- звертання до всіх дітей на ім'я не залежно від статі, не показувати жодним чином своєї прихильності (або навпаки) до дітей певної статі;
- організація активності дітей в змішаних групах, не поділяти і протиставляти дітей за ознакою статі;
- за можливості використання фемінітивів, що зафіксовані у 11-ти томному словнику української мови, у навчальних матеріалах та поясненнях;
- коментар / обговорення з дітьми стереотипних прикладів, що зустрічаються у підручниках та дидактичних матеріалах (наприклад, поставити запитання: «А чи може бути інакше чи навпаки?»);
- розробка навчальних завдань однакової складності для хлопчиків і дівчат, без акценту на стать незалежно від предмету викладання;

- наявність однакових дисциплінарних вимог та заохочень до дітей (наприклад, не ставитися поблажливо до порушень дисципліни з боку хлопців);
- оцінювання дітей за їх власні досягнення на підставі «Загальних критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів у системі загальної середньої освіти», а не за власним розумінням того наскільки потрібні знання з предмету хлопцям чи дівчатам;
- невикористання уроку для презентації власного досвіду гендерних відносин, тобто не розповідати про власні уявлення щодо життєвих цінностей окремо для хлопців і дівчат.

Додаток 12

Поради щодо проведення гендерночутливих позакласних заходів

Поради стосуються проведення найбільш поширених позакласних і загальношкільних заходів.

У проведенні заходів:

- паритетно представляти і чоловіків, і жінок та уникати стереотипів, що описані вище;
- відмовитися від проведення гендерносегрегованих заходів таких, як «Містер школа», «Місс школа», «Господарочка», «Ну-мо, хлопці!» чи «Ну-мо, дівчата!» та проводити тільки свята зі спільною участю хлопців і дівчат;
- при проведенні таких подій як «Перший дзвоник», «Останній дзвоник» дотримуватися рівної участі дівчат та хлопців, щоби прапори несли хлопці і дівчата, дзвонили у дзвоник хлопці і дівчата, виступали з привітаннями, концертними номерами хлопці і дівчата разом;
- при проведенні «Дня захисника України» запрошувати військовослужбовців і військовослужбовиць; говорити про участь чоловіків і жінок у Другій світовій війні та у військових діях на сході України та підкреслювати, що захист Вітчизни — справа громадян і громадянок України в однаковій мірі;

- при проведенні Міжнародний жіночий день 8 березня надати історичну довідку про виникнення в календарі цього дня як такого, що окремо відзначається як день боротьби жінок за свої права; уникати наголосу, що це особливий день вітання жінок, тому що вони жінки; зробити гендернонейтральними концертні номери та розробити квест щодо дат з жіночої історії та досягнень жінок у різних сферах життєдіяльності суспільства; продемонструвати внесок жінок у суспільний розвиток;
- розробити гендернонейтральні сценарії новорічних свят, запропонувати дівчатам урізноманітнити добір карнавальних костюмів (не зупинятися тільки на принцесах і сніжинках);
- при святкуванні Дня вчительства не підкреслювати, що вчителювання — це жіноча справа, згадати представників та представниць професії в минулому і теперішньому.

Додаток 13

Тематика уроків гендерної рівності, виховних годин

1—4 класи — «Я — хлопчик, я — дівчинка: ми — різні, ми — рівні», «Ким я хочу бути?», «Що я вмю робити вдома?», «Я хочу бути президентом/президенткою!».

5—8 класи — «Рівні права — рівні можливості», «Усі ми різні, але у нас однакові права», «Я обираю професію за покликанням», «Домашні обов'язки: як робити все разом», «Керувати країною мають і чоловіки, і жінки», «Винахідниці та їхні відкриття».

9—11 класи — «Гендерна рівність — що це і для кого?», «Немає «нежіночих» професій», «Що таке егалітарна сім'я?», «Політикині у сьогоднішньому світі», «Жінки на захисті Батьківщини», «Історії жінок мого краю», «Внесок жінок у визвольні змагання в Україні», «Жіночі постаті в українській історії та культурі» тощо).

Додаток 14 Фемінітиви для педагогічної сфери

1. Абітурієнт / абітурієнтка
2. Автор / авторка
3. Адміністратор / адміністраторка
4. Активіст / активістка
5. Бібліотекар / бібліотекарка
6. Бухгалтер / бухгалтерка
7. Ведучий / ведуча
8. Вихователь / вихователька
9. Відповідальний / відповідальна
10. Віце-директор / віце-директорка
11. Власник / власниця
12. Волонтер / волонтерка / волонтерство
13. Вчитель / вчителька / вчительство
14. Двірник / двірничка
15. Делегат / делегатка
16. Директор / директорка
17. Діяч / діячка
18. Дослідник / дослідниця
19. Завідувач / завідувачка
20. Заступник / заступниця
21. Керівник / керівниця
22. Конкурсант / конкурсантка
23. Консультант / консультантка
24. Координатор / координаторка
25. Кухар / кúхарка
26. Лаборант / лаборантка
27. Лідер / лідерка

28. Лікар / лікарка
29. Менеджер / менеджерка
30. Ментор / менторка
31. Методист / методистка
32. Науковець / науковиця
33. Охоронник / охоронниця
34. Партнер / партнерка
35. Педагог / педагогиня
36. Переможець / переможниця
37. Помічник / помічниця
38. Працівник / працівниця
39. Президент / президентка
40. Прибиральник / прибиральниця
41. Психолог / психологиня
42. Робочий / робоча
43. Секретар / секретарка
44. Співробітник / співробітниця
45. Спортсмен / спортсменка
46. Старшокласник / старшокласниця
47. Тренер / тренерка
48. Тьютор / тьюторка
49. Учасник / учасниця
50. Учень / учениця / учнівство
51. Черговий / чергова
52. Член / членкиня
53. Школяр / школярка / школярство

Додаток 15

Інформаційні ресурси громадських організацій

Центр гендерної культури — місце, де кожна людина може отримати базові гендерні знання, в тому числі про права людини, дискримінацію за ознакою статі та широкий спектр гендерної проблематики як в Україні, так у світі загалом.

www.genderculturecentre.org — інформаційний ресурс, що містить інформаційно-просвітницькі матеріали з гендерної тематики, відео, власні розробки ЦГК та колекцію національних та міжнародних проєктів.

Гендер в деталях — genderindetail.org.ua — Інтернет-видання, засноване 2016 р. з ініціативи і за підтримки представництва Фонду імені Гайнріха Бюлля в Україні, має на меті поглиблювати розуміння гендерних питань в українському суспільстві та є місцем зустрічі на межі наукових досліджень і громадського діалогу.

Гендерний інформаційно-аналітичний центр «Крона» — громадська організація, діяльність якої з 1996 р. спрямована на формування нової громадської свідомості, розвиток демократичних цінностей, досягнення гендерної рівності в Україні, розбудову громадянського суспільства

krona.org.ua — інформаційний ресурс, що містить численні інформаційні та методичні матеріали з гендерної тематики, добірку інформаційно-просвітницького гендерного журналу «Я».

Жінки — це 50% успіху України — www.facebook.com/50vidsotkiv.org.ua це соціальний проєкт, спрямований на активізацію та підтримку жінок в громадському та політичному житті.

Жіночий консорціум України — об'єднання, засноване жіночими громадськими організаціями, для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та благополуччя дітей в Україні, що працює у сфері гендерної рівності та реалізації прав людини.

wcu-network.org.ua/ua — інформаційний ресурс, що містить інформаційні матеріали з гендерної тематики, національного законодавства, діяльності громадських організацій тощо.

Український жіночий фонд — міжнародна благодійна організація з 2000 р. надає фінансову, інформаційну і консультативну допомогу організаціям громадянського суспільства (ОГС) з України, Молдови і Білорусі.

www.uwf.org.ua — інформаційний ресурс, що містить інформацію щодо проєктів та діяльності жіночих організацій, які працюють у сфері протидії дискримінації за ознакою статі, жіночого лідерства та посилення позиції жінок у суспільстві, запобігання насильству у сім'ї, а також різноманітних грантових програм для жінок, в т. ч. соціально незахищених.



Центр гендерної культури
www.genderculturecentre.org

Харків, пр. Московський, 124 А
(050) 403-13-25
genderkharkiv@gmail.com