

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ОСВІТІ:

Подолання стереотипів
та дискримінації

Практичні рекомендації
для освітян та освітянок

Київ 2025

Міністерство освіти і науки України
Урядова уповноважена з питань гендерної політики
Громадська організація «Ла Страда-Україна»

Гендерна рівність в освіті: подолання стереотипів і дискримінації

Практичні рекомендації для освітян і освітянок

Київ, 2025

УДК 37.014.53:305](477)(072)

ГЗЗ

Рецензенти: Левченко К. Б., докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка, заслужена юристка України, Урядова уповноважена з питань гендерної політики.

Легенький М.І., доктор юридичних наук, кандидат педагогічних наук, професор кафедри теорії держави і права, конституційного та адміністративного права Державного університету «Київський авіаційний інститут».

Авторки: Андрєєнкова Вероніка, директорка Департаменту науково-методичної роботи і медіації ГО «Ла Страда-Україна», Войцях Тетяна, залучена експертка, Куриленко Тетяна, залучена експертка, Легенька Марина, докторка філософії в галузі права, президентка ГО «Ла Страда-Україна».

Упорядниці: Андрєєнкова В. Л., Куриленко Т. О.

Рекомендовано до друку та використання Науково-методичною радою ГО «Ла Страда-Україна», протокол №17 від 23.03.2026 року

ГЗЗ **Гендерна рівність в освіті: подолання стереотипів і дискримінації.** Практичні рекомендації / Андрєєнкова В. Л., Войцях Т. В., Куриленко Т. О., Легенька М. М. – К.: – 2025. – 112 с. ISBN 978-617-7239-63-4

Навчально-методична розробка присвячена впровадженню принципів гендерної рівності в освіті, подоланню гендерних стереотипів і дискримінаційних практик, а також формуванню гендерно чутливого освітнього середовища. Видання поєднує типову програму підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівниць і практичні матеріали з вправами, діагностичними інструментами та рекомендаціями.

Розробка призначена для педагогічних і керівних працівників і працівниць закладів освіти, викладачів і викладачок післядипломної педагогічної освіти, практичних психологів і психологинь, а також усіх, хто зацікавлений в розвитку гендерної рівності в освітньому середовищі.

Громадська організація «Ла Страда-Україна»



Київ, 03113, а/с 26,

Тел./факс: +38 (044) 205 36 95

E-mail: info@la-strada.org.ua

www.la-strada.org.ua, www.facebook.com/lastradaukraine

Brot
für die Welt

Видання підготовлене в межах проєкту «Попередження гендерно зумовленого насильства, торгівлі людьми та порушення прав дитини», який впроваджується ГО «Ла Страда-Україна» за підтримки донорської організації «Хліб для світу». Зміст публікацій є виключно відповідальністю авторів і не обов'язково відображає погляди донорської організації «Хліб для світу».

© ГО «Ла Страда-Україна», 2025

© Андрєєнкова В. Л., Войцях Т. В.,
Куриленко Т. О., Легенька М. М., 2025

ISBN 978-617-7239-63-4

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА Катерина Левченко, Урядова уповноважена з питань гендерної політики, докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка, заслужена юристка України	5
РОЗДІЛ 1. Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівниць	7
РОЗДІЛ 2. Методичне забезпечення типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівниць	21
2.1. Практичні матеріали до модуля 1 «Рівність можливостей як цінність освітнього середовища»	21
1. Вправа «Впізнай поняття»	21
2. Вправа «Стать чи гендер»	22
3. Вправа «Цінності в дії»	24
4. Тестові завдання до теми «Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності: короткий огляд»	27
5. Тестові завдання до теми: «Національні правові стандарти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	29
6. Вправа «Як перевірити, чи мій заклад освіти діє у відповідності до гендерної політики». Чек-лист для самоперевірки	30
7. Тестові завдання для педагогів і педагогинь «Мій рівень компетентності», «Самооцінка рівня гендерної компетентності педагогів і педагогинь»	32
8. Вправа «Ознаки дискримінації в освітньому середовищі». Чек-лист «Ознаки дискримінації в освітньому середовищі»	35
9. Вправа «Як розпізнати гендерну дискримінацію». Алгоритм «Як розпізнати гендерну дискримінацію в освітньому середовищі»	37
2.2. Практичні матеріали до модуля 2 «Розвиток гендерно чутливого освітнього середовища та стратегії подолання стереотипів»	40
1. Вправа «Чим відрізняються гендерні стереотипи від культурних традицій та індивідуальних переконань». Порівняльна таблиця понять	40
2. Вправа «Механізми утворення та відтворення гендерних стереотипів»	42

3. Вправа «Як упізнати/розрізнити гендерний стереотип в освітньому процесі». Чек-лист «Як упізнати/розрізнити гендерний стереотип в освітньому процесі»	43
4. Вправа «Де ховаються стереотипи». Таблиця-матриця «Де ховаються стереотипи»	46
5. Вправа «Стереотипи в школі»	47
6. Вправа «Стереотип чи факт?» Опитувальник «Розпізнаємо гендерні стереотипи»	48
7. Вправа «Вплив стереотипів». Аналітична таблиця «Вплив стереотипів»	51
8. Вправа «Види стратегій подолання: індивідуальні, освітні, інституційні, медійні»	53
9. Вправа «Як зробити урок гендерно чутливим». Чек-лист «Як зробити урок гендерно чутливим»	54
10. Вправа «Перефразуй стереотипне висловлювання»	56
11. Вправа «Гендерно чутлива мова в освіті: комунікація без упереджень». Чек-лист для самоперевірки: «Гендерно чутлива мова в освіті: як говорити без упереджень»	57
12. Вправа «Мій внесок»	60
РОЗДІЛ 3. ДОДАТКИ	62
ДОДАТОК 1. Вхідне/вихідне діагностування «Наявність гендерних компетенцій у педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти»	62
ДОДАТОК 2. Тренінг для педагогічних працівниць/ працівників «Долаємо гендерні стереотипи разом»	65
ДОДАТОК 3. Висновки та рекомендації за результатами аналітичного звіту «Стратегія впровадження ґендерної рівності у сфері освіти в дії: ґендерні компетенції у педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти»	100
ДОДАТОК 4. Глосарій основних термінів і понять	108
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	111

ПЕРЕДМОВА

Забезпечення стандартів гендерної рівності є важливим чинником суспільного розвитку. Саме тому воно повинно здійснюватися в усіх сферах державного життя і передусім у сфері освіти.

Майбутнє суспільства формується сьогодні і саме освітяни та освітянки закладають підвалини світогляду, цінностей та моделей поведінки молодого покоління. Тож їхня професійна компетентність має включати не лише особисте дотримання принципів гендерної рівності, а й активне формування культури рівності в освітньому середовищі.

Освіта забезпечує не лише передачу знань, а й виховання поваги до прав людини, принципів справедливості, партнерства та взаємоповаги між жінками і чоловіками. Подолання гендерних стереотипів у навчальному процесі, забезпечення рівного доступу до освітніх можливостей і створення безпечного середовища є ключовими умовами формування демократичного суспільства.

Водночас забезпечення гендерної рівності в освіті є складовою широкої державної політики в сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Одним із її ключових принципів є гендерний мейнстрімінг – системне врахування гендерного підходу на всіх рівнях ухвалення рішень, планування та реалізації політик і програм, зокрема освітніх. Такий підхід передбачає інтеграцію гендерної складової у зміст освіти, управління закладами освіти, підготовку педагогічних кадрів, оцінювання результатів навчання та створення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу.

В Україні реалізація цих підходів у сфері освіти забезпечується, зокрема виконанням Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційного плану заходів з її реалізації на 2025-2027 роки, що визначають конкретні кроки щодо впровадження гендерно чутливого підходу в діяльність закладів освіти, підвищення гендерної компетентності педагогічних працівників і працівниць, оновлення змісту освіти та формування безпечного освітнього середовища.

Саме тому гендерні знання, уміння й навички визначають рівень кваліфікації сучасних педагогічних працівників і працівниць. Саме такі гендерні компетенції сприятимуть формуванню у здобувачів та здобувачок освіти відповідних особистісних якостей і забезпечать створення гендерно чутливого освітнього середовища, у якому немає місця для стереотипів і дискримінації.

Важливим кроком у цьому напрямку стало ухвалення Міністерством освіти і науки України наказу «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України». Цей документ визначає підходи до формування інституційної політики рівності, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням, а також до створення механізмів реагування на такі випадки у закладах освіти. Його впровадження сприяє розвитку культури поваги, безпеки та нульової толерантності до будь-яких проявів дискримінації в освітньому середовищі.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває системне проведення навчань для педагогічних працівників і працівниць з питань гендерної рівності, недискримінації, запобігання насильству, реагування на випадки сексуальних домагань і створення безпечного освітнього середовища. Такі навчання сприяють формуванню професійних

компетентностей, розвитку гендерної чутливості, удосконаленню педагогічної комунікації та забезпеченню ефективного захисту прав усіх учасників і учасниць освітнього процесу.

Досягненню зазначеної мети сприятиме реалізація Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти «Гендерна рівність в освіті: подолання стереотипів і дискримінації», затвердженої наказом МОН від 11.02.2026 № 242. Винятково важливим є поєднання змістової та практичної складових, яке досягається шляхом доповнення типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівниць спеціально розробленими вправами, діагностичними інструментами та рекомендаціями. Ефективним засобом набуття компетентностей є запропонований тренінг, а діагностичний інструментарій дозволяє краще визначити проблемні аспекти, на які необхідно звернути першочергову увагу в процесі підвищення кваліфікації.

Формування та вдосконалення гендерних компетентностей є невід'ємною складовою особистісного і професійного розвитку людини в сучасному суспільстві. Відзначаючи високу цінність запропонованих матеріалів, рекомендуємо їх широке впровадження, а всім, хто працюватиме з ними, – успіхів у створенні гендерно чутливого освітнього середовища.

Окрему подяку висловлюємо громадській організації «Ла Страда-Україна» за проведену роботу, розробку навчально-методичних матеріалів, експертну підтримку та багаторічну діяльність у сфері утвердження гендерної рівності, запобігання насильству та дискримінації. Її внесок є вагомим для розвитку безпечного, рівноправного та справедливого освітнього середовища в Україні.

Катерина Левченко,

***Урядова уповноважена з питань гендерної політики, докторка юридичних наук,
кандидатка філософських наук, професорка, заслужена юристка України***

РОЗДІЛ 1.

Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівниць

Схвалено до використання в закладах освіти Міністерством освіти і науки України (наказ №242 від 11.02.2026 р.)

Розробники: ГО «Ла Страда-Україна» (Андрєєнкова В. Л., директор департаменту науково-методичної роботи і медіації ГО «Ла Страда-Україна», Куриленко Т. О., залучений експерт, Легенька М. М., доктор філософії в галузі права, президент ГО «Ла Страда-Україна»).

Рецензенти: Левченко К. Б., доктор юридичних наук, кандидат філософських наук, професор, заслужений юрист України, Урядова уповноважена з питань гендерної політики.

Легенький М.І., доктор юридичних наук, кандидат педагогічних наук, професор кафедри теорії держави і права, конституційного та адміністративного права Державного університету «Київський авіаційний інститут».

Термін дії програми: з 2026 до 2031 року

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність розроблення Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти «Гендерна рівність в освіті: подолання стереотипів і дискримінації» (далі – Типова програма) зумовлена впровадженням державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також реалізацією Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р (далі – Стратегія). Програма спрямована на розвиток гендерної компетентності педагогічних працівників, формування навичок ідентифікації, попередження та подолання дискримінації та гендерних стереотипів у закладах освіти.

Програма надає знання про принципи гендерної рівності, державну політику у цій сфері та практичні інструменти для впровадження гендерно чутливого підходу в освітній процес, сприяючи створенню інклюзивної та безпечної школи.

Складовою Типової програми є аналітика українського та міжнародного досвіду в сфері забезпечення гендерної рівності, запобігання дискримінації та подолання гендерних стереотипів в освіті. У програмі враховано сучасні європейські підходи до формування інклюзивного та безпечного освітнього середовища, принципи гендерно чутливої педагогіки, а також практики, спрямовані на утвердження рівних прав і можливостей для всіх учасників освітнього процесу.

Типову програму розроблено з урахуванням положень законів України «Про освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», а також міжнародних документів, зокрема Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). У програмі враховано цілі та

завдання Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р, Стратегії, а також відповідних операційних планів з їхньої реалізації.

Типова програма передбачає практичний блок, спрямований на підготовку педагогічних працівників до впровадження ефективних гендерно чутливих підходів в освітньому процесі, розвитку навичок критичного мислення, толерантності, партнерської взаємодії та запобігання дискримінаційним проявам у закладах освіти.

Актуальність Типової програми також полягає в необхідності:

1. Сформувати єдині підходи до впровадження принципів гендерної рівності в освітній сфері та подолання стереотипів і дискримінаційних практик у закладах освіти.
2. Забезпечити відповідність освітнього процесу вимогам чинного законодавства України та міжнародних стандартів у сфері рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
3. Підвищити рівень гендерної компетентності педагогічних працівників і керівних кадрів, надати їм інструменти впровадження гендерно чутливого підходу в навчальній, виховній і комунікаційній діяльності.
4. Створити безпечне, інклюзивне середовище у закладах освіти, де поважають різноманіття, рівність і партнерство між усіма учасниками освітнього процесу.
5. Сприяти формуванню гендерно чутливої культури педагогічних колективів, яка базується на принципах поваги, толерантності, рівноправ'я та взаємної підтримки.
6. Посилити спроможність освітньої системи запобігати проявам дискримінації, насильства та упередженого ставлення за ознакою статі, особливо в умовах суспільних змін і викликів, спричинених воєнним станом в Україні.

Цільова група: керівники, заступники керівників, педагогічні працівники закладів освіти, працівники психологічної служби закладів освіти всіх типів та форм підпорядкування.

Обсяг: 30 годин (1 кредит ЄКТС).

Особливості реалізації програми: програма може реалізовуватися в повному обсязі або частково – за окремими модулями чи тематичними блоками, залежно від потреб цільової аудиторії та організаційних можливостей замовника навчання. Передбачено можливість варіативної тривалості навчання – у форматі інтенсивного (скороченого) курсу або пролонгованого (з поетапним опрацюванням матеріалу й виконанням практичних завдань між сесіями). До реалізації навчального процесу залучаються тренери-практики, фахівці з психології, педагогіки, соціальної роботи та суміжних галузей, які мають досвід роботи з цільовими групами слухачів, відповідну професійну підготовку та навички проведення інтерактивних занять.

Для реалізації окремих модулів програми може знадобитися додаткова підготовка викладачів – ознайомлення з нормативно-правовою базою, сучасними методичними матеріалами, навчання з інтерактивних підходів.

Програма може бути впроваджена у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників у межах діяльності закладів післядипломної освіти, громадських організацій, центрів професійного розвитку педагогічних працівників або інших акредитованих суб'єктів підвищення кваліфікації.

Форми підвищення кваліфікації: інституційна (очна, заочна, дистанційна), дуальна, на робочому місці. Форми підвищення кваліфікації можна поєднувати.

Основні види підвищення кваліфікації: навчання за програмою підвищення кваліфікації, участь у семінарах, практикумах, вебінарах, тренінгах тощо.

Мета підвищення кваліфікації: підвищити рівень гендерної компетентності педагогів і сформувати у них навички впровадження принципів гендерної рівності в освітній процес, сприяючи подоланню в ньому дискримінації та гендерних стереотипів.

Завдання підвищення кваліфікації:

1. Ознайомити педагогів з базовими поняттями гендерної рівності, дискримінації, гендерних стереотипів.
2. Пояснити значення гендерної рівності як суспільної цінності та її роль у розвитку освітніх закладів і громади.
3. Надати знання про основні напрями державної політики та законодавчі механізми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.
4. Сформувати вміння ідентифікувати та реагувати на випадки дискримінації за ознакою статі в освітньому середовищі.
5. Ознайомити з видами гендерних стереотипів та джерелами їхнього відтворення у школі та суспільстві.
6. Показати наслідки впливу гендерних стереотипів на навчальну мотивацію, самооцінку, академічні досягнення та професійний розвиток учнів і учениць.
7. Навчити застосовувати стратегії подолання та трансформації гендерних стереотипів на рівні індивідуальної педагогічної практики та закладу освіти загалом.
8. Сформувати навички використання гендерно чутливої мови та комунікації як інструменту подолання стереотипів.
9. Сприяти практичному впровадженню отриманих знань у професійну діяльність через інтерактивні вправи та підсумкову практичну роботу.

Перелік компетентностей, що вдосконалюються

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться, визначено відповідно до професійних стандартів “Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)”, “Практичний психолог закладу освіти”.

1. Загальні компетентності керівників (директорів): ЗК.01 громадянська; ЗК.02 соціальна; ЗК.03 культурна; ЗК.04 когнітивна; ЗК.05 підприємницька.

2. Професійні компетентності керівників (директорів):

A1 нормативно-правова (A1.1 здатність керуватися в управлінській діяльності нормативно-правовими документами в галузі освіти; A1.2. здатність проектувати, розробляти документи щодо управління закладом освіти);

A2 стратегічного управління закладом освіти (A2.1 здатність визначати і враховувати запити та очікування всіх учасників освітнього процесу; A 2.2 здатність визначати стратегію розвитку закладу освіти; A2.5 здатність управляти змінами; A2.6 здатність приймати і ухвалювати рішення, що ґрунтуються на оцінці існуючих альтернатив і ризиків);

- A3** стратегічного управління персоналом (A3.3 здатність до створення організаційно-педагогічних умов для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників; A3.4 здатність мотивувати і стимулювати персонал закладу освіти до професійного розвитку);
- B1** забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти (B1.4. здатність забезпечувати формування культури академічної доброчесності в учасників освітнього процесу);
- B2** організації діяльності закладу освіти на засадах зовнішньої системи забезпечення якості освіти (B2.2 здатність аналізувати та враховувати результати заходів системи зовнішнього забезпечення якості освіти; B2.3 здатність аналізувати та враховувати результати моніторингу якості освіти);
- B1** лідерська (B.1.1 здатність здійснювати позитивний вплив на колектив закладу, окремих осіб і групи осіб, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення стратегічних цілей закладу освіти; B1.2. здатність швидко реагувати на зміни і формувати гнучкість та адаптивність в усіх учасників освітнього процесу; B1.3. здатність використовувати сучасні форми і методи комунікації, співпраці та взаємодії, у тому числі з використанням цифрових технологій; B1.4 здатність представляти інтереси закладу освіти);
- B2** емоційно-етична (B1.1 здатність сприяти розвитку в учасників освітнього процесу поваги та дбайливого ставлення до національних, історичних, культурних цінностей, нематеріальної культурної спадщини українського народу; B2.2 здатність до сприяння в дотриманні учасниками освітнього процесу педагогічної етики, культури спілкування, доброчесності та добропорядності; B2.3 здатність усвідомлювати особисті відчуття й почуття, управляти власними емоційними станами, створювати позитивний психологічний клімат упродовж організації суб'єкт-суб'єктної взаємодії);
- B3** педагогічного, соціального та мережевого партнерства (B3.1 здатність організувати ефективну роботу колективу закладу освіти на засадах відкритості і толерантності; B3.2 здатність здійснювати прозору та відкриту інформаційну політику; B3.4 здатність до забезпечення співпраці залучених фахівців (логопедів, психологів, асистентів учителя тощо) щодо надання додаткової підтримки особам з особливими освітніми потребами);
- G1** здоров'язбережувальна (G1.1 здатність забезпечити сприятливі умови в освітньому середовищі для кожного учня, залежно від його індивідуальних особливостей, потреб, інтересів);
- G2** інклюзивна (G2.1 забезпечення інклюзивного освітнього середовища; G2.2 здатність до організації забезпечення інклюзивного навчання, психолого-педагогічного супроводу учнів із особливими потребами);
- G3** проєктувальна (G3.1 здатність використовувати технології проєктування в управлінській діяльності);
- D1** інноваційна (D1.1 здатність генерувати і впроваджувати в управлінську практику нові, перспективні ідеї, освітні інновації);
- D2** здатність до навчання впродовж життя (D2.1 здатність до здійснення самомотивації, саморозвитку і самореалізації, використання можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти; D2.2. здатність до визначення умов і можливостей професійного розвитку впродовж життя);

ДЗ інформаційно-цифрова (ДЗ.1 здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею в управлінській діяльності; ДЗ.2 здатність ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) управлінські ресурси).

3. Загальні компетентності вчителів: ЗК.01 громадянська; ЗК.02 соціальна; ЗК.03 культурна; ЗК.04 лідерська; ЗК.05 підприємницька.

4. Професійні компетентності вчителів:

A1 мовно-комунікативна (A1.4 здатність формувати і розвивати мовно-комунікативні уміння та навички учнів);

A2 предметно-методична (A2.2 здатність формувати та розвивати в учнів ключові компетентності та уміння, спільні для усіх компетентностей; A2.3 здатність здійснювати інтегроване навчання учнів; A2.4 здатність добирати і використовувати сучасні та ефективні методики і технології навчання, виховання і розвитку учнів; A2.5 здатність розвивати в учнів критичне мислення; A 2.7 здатність формувати ціннісні ставлення в учнів);

A3 інформаційно-цифрова (A3.1 здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею у професійній діяльності; A3.2 здатність ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) освітні ресурси);

B1 психологічна (B1.1 здатність визначати і враховувати в освітньому процесі вікові та інші індивідуальні особливості учнів; B1.2 здатність використовувати стратегії роботи з учнями, які сприяють розвитку їхньої позитивної самооцінки, я-ідентичності; B1.3 здатність формувати мотивацію учнів та організовувати їхню пізнавальну діяльність; B1.4 здатність формувати спільноту учнів, у якій кожен відчуває себе її частиною);

B2 емоційно-етична (B2.1.здатність усвідомлювати особисті відчуття, почуття та емоції, потреби, керувати власним емоційним станом; B2.2 здатність конструктивно та безпечно взаємодіяти з учасниками освітнього процесу; B2.3 здатність усвідомлювати та поцінювати взаємозалежність людей і систем у глобальному світі);

B3 компетентність педагогічного партнерства (B3.1 здатність суб'єкт-суб'єктної (рівноправної та особистісно зорієнтованої) взаємодії з учнями в освітньому процесі; B3.2 здатність залучати батьків до освітнього процесу на засадах партнерства; B3.3 здатність працювати в команді із залученими фахівцями, асистентами вчителя для надання додаткової підтримки особам з особливими освітніми потребами);

B1 інклюзивна (B1.1 здатність створювати умови, що забезпечують функціонування інклюзивного освітнього середовища; B1.2 здатність до педагогічної підтримки осіб з особливими освітніми потребами; B.1.3 здатність забезпечувати в освітньому середовищі сприятливі умови для кожного учня, залежно від його індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів);

B2 здоров'язбережувальна (B2.1 здатність організовувати безпечне освітнє середовище, використовувати здоров'язбережувальні технології під час освітнього процесу; B2.2 здатність здійснювати профілактично-просвітницьку роботу з учнями та іншими учасниками освітнього процесу щодо безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни; B2.3 здатність формувати в учнів культуру здорового та безпечного життя; B2.4 здатність зберігати особисте фізичне та психічне здоров'я під час професійної діяльності);

- Г1** проєктувальна (Г1.1 здатність прогнозувати результати освітнього процесу; Г1.2 здатність планувати освітній процес);
- Г2** організаційна (Г2.1 здатність організувати процес навчання, виховання і розвитку учнів; Г2.2 здатність організувати різні види і форми навчальної та пізнавальної діяльності учнів);
- Г3** оцінювально-аналітична (Г3.1 здатність здійснювати оцінювання результатів навчання учнів; Г3.2 здатність аналізувати результати навчання учнів; Г3.3 здатність забезпечувати самооцінювання та взаємооцінювання результатів навчання учнів);
- Д1** інноваційна (Д1.1 здатність застосовувати наукові методи пізнання в освітньому процесі; Д1.2 здатність використовувати інновації у професійній діяльності; Д1.3 здатність застосовувати різноманітні підходи до розв'язання проблем у педагогічній діяльності);
- Д2** здатність до навчання упродовж життя (Д2.1 здатність визначати умови та ресурси професійного розвитку впродовж життя; Д2.2 здатність взаємодіяти з іншими вчителями на засадах партнерства та підтримки (у межах наставництва, супервізії тощо));
- Д3** рефлексивна (Д3.1 здатність здійснювати моніторинг власної педагогічної діяльності і визначати індивідуальні професійні потреби).

5. Загальні компетентності практичних психологів закладів освіти: ЗК.01 громадянська; ЗК.02 соціальна; ЗК.03 цифрова; ЗК.04 особиста та навчальна; ЗК.05 лідерська; ЗК.06 підприємницька; ЗК.07 культурна обізнаність та самовираження; ЗК.08 мовна компетентність; ЗК.09 етична компетентність.

6. Професійні компетентності практичних психологів закладів освіти:

- А1** здатність визначати актуальні напрями і завдання психологічної профілактики з урахуванням моніторингу та аналізу соціально-психологічної ситуації в закладі освіти відповідно до визначених завдань, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії;
- А2** здатність планувати, організувати та визначати ключові показники ефективності психологічної профілактики відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії;
- А3** здатність обирати та практично застосовувати інструменти (методи, методики, процедури), види, форми та змістове наповнення психологічної профілактики відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії;
- А4** здатність оцінити ефективність психологічної профілактики відповідно до визначених завдань;
- Б1** здатність визначати актуальні напрями і завдання психологічної просвіти з урахуванням моніторингу та аналізу соціально-психологічної ситуації в закладі освіти відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії;
- Б2** здатність планувати, організувати та визначати ключові показники ефективності психологічної просвіти відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії;

- Б3** здатність обирати та практично застосовувати інструменти (методи, методика, процедури), види, форми та змістове наповнення психологічної просвіти відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії;
- Б4** здатність оцінити ефективність психологічної просвіти відповідно до визначених завдань;
- В1** здатність визначати потребу у проведенні, планувати та організовувати процедуру психологічної діагностики відповідно до особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії та актуального стану освітнього середовища;
- В2** здатність обирати та практично застосовувати методи психологічної діагностики відповідно до визначених завдань, потреб цільової аудиторії та актуального стану освітнього середовища;
- В3** здатність інтерпретувати результати психологічної діагностики, робити висновки та прогнози, формувати та надавати рекомендації учасникам освітнього процесу;
- В4** здатність визначати потребу у проведенні, планувати та організовувати процедуру скринінгу відповідно до особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії та актуального стану освітнього середовища;
- Г1** здатність визначати структуру, зміст, види психологічної допомоги (психологічне консультування, психологічний супровід, психологічний тренінг, розвивальна діяльність), форми (індивідуальна, групова, сімейна) та методи відповідно до запиту та/або виявленої потреби в такій допомозі;
- Г2** здатність планувати, реалізовувати та визначати ефективність психологічної допомоги (психологічного консультування, психологічного супроводу, психологічного тренінгу, розвивальної діяльності) відповідно до визначених завдань, прогнозувати (проєктувати) вплив психологічної допомоги на результати навчання здобувача освіти, професійної діяльності педагогічних (науково-педагогічних) працівників та рівень психологічної безпеки освітнього середовища;
- Г1** здатність до самооцінювання професійної діяльності, критичної саморефлексії та визначення індивідуальних потреб у професійному розвитку та самоосвіті;
- Г2** здатність планувати та реалізовувати індивідуальний професійний розвиток та самоосвіту відповідно до визначених актуальних потреб;
- Г3** здатність використовувати зовнішню та внутрішню супервізію та інтервізію як інструмент професійної підтримки та розвитку;
- Г4** здатність до рефлексії, самопізнання та самовдосконалення;
- Д1** здатність планувати, реалізовувати та інтерпретувати результати моніторингових досліджень та виявляти актуальний стан психологічної безпеки освітнього середовища, наявних ризиків, готувати пропозиції (стратегічні цілі, завдання, заходи) щодо їх уникнення та відновлення психологічної безпеки освітнього середовища;
- Д2** здатність надавати психолого-педагогічну допомогу педагогічним (науково-педагогічним) працівникам в організації освітнього процесу та створенні, підтримці та розвитку психологічно безпечного освітнього середовища, брати участь в діяльності закладу із забезпечення освітньої діяльності та освітнього процесу, передбаченої законодавством та установчими документами;

- ДЗ** здатність встановлювати, підтримувати професійні контакти, співпрацювати з профільними фахівцями та професійними організаціями у сфері охорони здоров'я, соціального захисту, охорони правопорядку, представниками територіальної громади та іншими зацікавленими сторонами щодо виконання трудових функцій;
- Е1** здатність самоорганізації, планування та підготовки до здійснення трудових функцій;
- Е2** здатність до документування трудової діяльності.

Очікувані результати підвищення кваліфікації:

1. Усвідомлення базових понять гендерної рівності, дискримінації та гендерних стереотипів і правильно застосування їх у професійній практиці.
2. Визначення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі в освітньому середовищі.
3. Уміння ідентифікувати та аналізувати гендерні стереотипи у школі та позашкільній діяльності.
4. Застосування стратегії подолання гендерних стереотипів на індивідуальному та інституційному рівнях.
5. Використання більшої гендерної чутливості в освітніх матеріалах та спілкуванні педагогів – застосування гендерно нейтральної мови, вживання фемінітивів та уникання дискримінаційних формулювань.
6. Сприяння утвердженню культури рівних можливостей у педагогічному колективі та серед учнів, підвищення рівня поваги до різних гендерних ролей.
7. Планування навчального процесу з урахуванням гендерної чутливості та застосування інтерактивних методів для формування нестереотипного мислення в учнів.
8. Впровадження набутих знань на практиці, що сприятиме зменшенню гендерної дискримінації та стереотипів у закладі освіти.

Система та критерії оцінювання результатів навчання слухачів визначаються суб'єктом підвищення кваліфікації.

За результатами успішного виконання програми та проходження діагностування учасникам видається сертифікат про підвищення кваліфікації встановленого зразка.

Сертифікат підтверджує факт проходження навчання, засвоєння змісту програми, успішне проходження підсумкового діагностування та набуття професійних компетентностей відповідно до заявлених цілей і результатів навчання.

Вид, форма та зміст сертифіката визначаються суб'єктом підвищення кваліфікації згідно з чинними нормативно-правовими актами та вимогами до документів про підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назва навчальних тем	Кількість годин				
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи	Усього
Вхідне діагностування				1	1
МОДУЛЬ 1. Рівність прав та можливостей жінок і чоловіків як цінність освітнього середовища					
Тема 1.1. Визначення понять «рівні права та можливості жінок і чоловіків», «гендер», «стать», «гендерна рівність», «гендерна компетентність», «стереотипи», «гендерні стереотипи», «дискримінація», «дискримінація за ознакою статі».	1	1			2
Тема 1.2. Гендерна рівність як суспільна цінність.	1	1			2
Тема 1.3. Основні напрями та інструменти державної політики України із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Національне законодавство.	1	1	1		3
Тема 1.4. Дискримінація за ознакою статі. Ідентифікація та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі в закладі освіти.	2	2	1		5
Разом за модулем	5	5	2	0	12
МОДУЛЬ 2. Розвиток гендерно чутливого освітнього середовища та стратегії подолання стереотипів					
Тема 2.1. Механізми формування та ідентифікації гендерних стереотипів в освітньому процесі.	1	3	1		5
Тема 2.2. Можливі наслідки впливу гендерних стереотипів на учасників освітнього процесу.	1	1			2

Назва навчальних тем	Кількість годин				
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи	Усього
Тема 2.3. Стратегії подолання та трансформації гендерних стереотипів.	1	3			4
Тема 2.4. Мова як інструмент подолання або закріплення гендерних стереотипів.	2	2	1		5
Разом за модулем	5	9	2		16
ПІДСУМКОВІ ЗАХОДИ				1	1
Усього	10	14	4	2	30

3. ЗМІСТ ТИПОВОЇ ПРОГРАМИ

МОДУЛЬ 1. Рівність можливостей як цінність освітнього середовища

ТЕМА 1.1. Визначення понять «рівні права та можливості жінок і чоловіків», «гендер», «стать», «гендерна рівність», «гендерна компетентність», «стереотипи», «гендерні стереотипи», «дискримінація», «дискримінація за ознакою статі».

Визначення понять «рівні права та можливості жінок і чоловіків», «гендерна рівність», «реальна рівність», «формальна рівність». Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Визначення поняття «гендерна компетентність».

Визначення понять «стереотипи», «гендерні стереотипи».

Визначення понять «дискримінація», «дискримінація за ознакою статі». Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Розуміння визначень.

ТЕМА 1.2. Гендерна рівність як суспільна цінність.

Гендерна рівність як стратегічна мета державної політики та суспільна цінність. Значення рівності для сталого розвитку гендерної рівності, школи і громади. Формування культури поваги та рівних можливостей у педагогічному колективі та серед учнів.

Ознайомлення з Аналітичним звітом за результатами дослідження «Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти в дії: гендерні компетенції у педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти».

Гендерно чутливий підхід в освіті. Прихований навчальний план.

Актуальність питань щодо подолання гендерних стереотипів у системі освіти, визначення соціально закріплених ролей, поведінки, діяльності та характерних ознак, які українське суспільство вважає належними для жінок і чоловіків.

Додаткові питання до розгляду з керівниками закладів освіти (варіативна складова)

Розвиток управлінської компетентності на засадах гендерно чутливого підходу в освіті. Роль керівника закладу освіти у розбудові гендерно чутливого підходу в закладі освіти та подоланні гендерних стереотипів. Як керівник може підтримувати педагогів у впровадженні гендерно чутливих підходів без тиску й формалізму? Які управлінські інструменти (наради, внутрішні документи, підвищення кваліфікації) можуть цьому сприяти?

ТЕМА 1.3. Основні напрями та інструменти державної політики України із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Національне законодавство.

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

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами».

Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» (набрав чинності 19 грудня 2024 року).

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення механізму запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі» (набрав чинності 19 грудня 2024 року).

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації».

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки».

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року».

Додаткові питання до розгляду з керівниками закладів освіти (варіативна складова)

Роль керівників закладів освіти у ефективному плануванні забезпечення гендерної рівності у закладі, зокрема й шляхом включення до річних планів роботи.

ТЕМА 1.4. Дискримінація за ознакою статі. Ідентифікація та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі в закладі освіти.

Форми дискримінації за ознакою статі та їхні прояви в освітньому середовищі. Гендерна недискримінація.

Сексуальні домагання: види, прояви, ознаки.

Непропорційне навантаження та завищені очікування від учасників освітнього процесу залежно від статі.

Практична вправа (приклади різних форм дискримінації).

Критерії ідентифікації (ознаки та способи виявлення) дискримінації в закладі освіти (чек-лист). Алгоритм реагування педагогів на випадки дискримінаційних виявів (Алгоритм «Як розпізнати гендерну дискримінацію»).

Роль адміністративних і педагогічних працівників у запобіганні та подоланні дискримінації за ознакою статі.

МОДУЛЬ 2. Розвиток гендерно чутливого освітнього середовища та стратегії подолання стереотипів

ТЕМА 2.1. Механізми формування та ідентифікації гендерних стереотипів в освітньому процесі.

Класифікація гендерних стереотипів: соціальні, професійні, психологічні, культурні та медійні. Особливості кожної групи стереотипів та приклади їхніх проявів у повсякденному житті.

Відмінність гендерних стереотипів від культурних традицій та індивідуальних переконань. Приклади найпоширеніших гендерних стереотипів у суспільстві та їхній вплив на освітнє середовище. Практична вправа.

Механізми утворення та відтворення гендерних стереотипів: сім'я, школа, група однолітків, засоби масової інформації, культура. Приклади закріплення стереотипів у шкільних підручниках, ілюстраціях, мовленні педагогів.

ТЕМА 2.2. Можливі наслідки впливу гендерних стереотипів на учасників освітнього процесу.

Наслідки впливу гендерних стереотипів на навчальну мотивацію та самооцінку учнів і учениць. Формування нерівних очікувань від хлопців і дівчат у класі. Вплив стереотипів на академічні досягнення, лідерство та соціальну активність. Практична вправа. Вплив гендерних стереотипів на вибір професій та подальший кар'єрний шлях.

Додаткові питання до розгляду з керівниками закладів освіти (варіативна складова)

Які гендерні стереотипи в закладі мають найбільш руйнівні наслідки? Які групи дітей найбільше від них страждають? Що керівник може змінити вже зараз?

Як управлінські рішення можуть змінювати практику «традиційного» розподілу предметів (STEM — для хлопців, гуманітарні — для дівчат)?

Чи представлені в освітньому середовищі позитивні гендерні моделі (жінки-науковиці, чоловіки-вихователі, жінки-лідерки, чоловіки у сфері догляду)?

ТЕМА 2.3. Стратегії подолання та трансформації гендерних стереотипів.

Види стратегій подолання: індивідуальні, освітні, інституційні, медійні.

Гендерно чутлива педагогіка.

Роль позитивних моделей (жінки-науковиці, чоловіки-вихователі).

Використання гендерно чутливої мови.

Принципи забезпечення рівності в закладах освіти.

Підходи до подолання гендерних стереотипів через освітній процес (самостійна робота з формування нестереотипного підходу до проведення навчальних занять і поза-класних заходів). Використання освітянами гендерно орієнтованих матеріалів у роботі. Практичні рекомендації для подолання гендерних стереотипів.

Інтерактивні методи формування нових моделей поведінки в шкільному середовищі.

Формування навичок критичного мислення щодо гендерних упереджень та їхнього подолання.

Додаткові питання до розгляду з керівниками закладів освіти (варіативна складова)

Яку роль відіграє керівник у формуванні культури гендерної рівності в закладі? Як управлінські рішення можуть або закріплювати, або трансформувати гендерні стереотипи? Яка роль керівника у координації та підтримці стратегій подолання гендерних стереотипів? Як керівник може мотивувати педагогів до самостійної роботи з формування нестереотипного підходу?

ТЕМА 2.4. Мова як інструмент подолання або закріплення гендерних стереотипів.

Мова як засіб закріплення гендерних стереотипів. Статистичні та дослідницькі дані про гендерно забарвлену лексику. Стереотипні назви професій, ролей, як вони підкріплюють дискримінаційні уявлення. Підсвідомий вплив гендерно маркованих слів на сприйняття чоловіків і жінок. Приклади з повсякденної мови, медіа, освіти.

Мова як інструмент подолання стереотипів. Гендерно чутлива лексика: коли та як її використовувати. Використання фемінітивів та уникнення дискримінаційних висловлювань у комунікації.

Позитивні приклади трансформації мови в медіа та освіті.

Мова як інструмент трансформації гендерних уявлень.

Роль кожного у формуванні гендерно чутливої мовної практики.

Як змінити повсякденну мову (розмовну, професійну, публічну). Обговорення ефективності мовних змін у різних сферах.

Практичні приклади редагування навчальних текстів і матеріалів із застосуванням гендерно чутливого підходу.

Додаткові питання до розгляду з керівниками закладів освіти (варіативна складова)

Як керівник може сприяти розвитку критичного мислення щодо гендерних упереджень у педагогів? Яку роль відіграє мова керівника у формуванні культури рівності

в закладі? Чи використовуються фемінітиви, інклюзивні формулювання в офіційній та неформальній комунікації? Як реагувати на «жарти» або висловлювання з гендерним підтекстом у педагогічному колективі?

Підсумкова вправа «Мій внесок». Кожен учасник пише на стікері одну конкретну дію, яку він готові зробити для подолання гендерних стереотипів у своїй роботі. Формування «колективної карти дій» (стіна/фліпчарт).

Додаткові питання до розгляду з керівниками закладів освіти (варіативна складова)

Які три управлінські кроки я готовий зробити вже цього навчального року для подолання гендерних стереотипів у своєму закладі?

РОЗДІЛ 2.

Методичне забезпечення типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівниць

2.1. Практичні матеріали до модуля 1 «Рівність можливостей як цінність освітнього середовища»

1. Вправа «Впізнай поняття»

Мета: сформувати в учасників/учасниць уміння розрізняти та правильно ідентифікувати базові поняття гендерної рівності через аналіз конкретних ситуацій.

Обладнання та матеріали: роздатковий матеріал з таблицею ситуацій, ключ до вправи (для самоперевірки), ручки/олівці.

Час: 15-20 хвилин.

Хід вправи

1. Ведуча/ведучий об'єднує учасників/учасниць у пари.
2. Кожна пара отримує роздатковий матеріал із таблицею, що містить 7 ситуацій.
3. Ведуча/ведучий дає інструкцію: «Опрацюйте визначення понять: «стать», «гендерна рівність», «гендерна компетентність», «стереотипи», «гендерні стереотипи», «дискримінація», «дискримінація за ознакою статі». До кожної ситуації оберіть відповідне поняття та запишіть його в перший стовпчик таблиці».
4. Пари працюють впродовж 10 хвилин.
5. Після завершення учасники/учасниці отримують ключі з правильними відповідями та здійснюють самоперевірку.
6. Ведуча/ведучий організовує колективне обговорення за орієнтовними питаннями:
 - Легко чи складно вам було виконувати завдання? Чому?
 - Яке визначення було опрацьовувати найскладніше? Чому?
 - Чи траплялися подібні ситуації у вашій практиці?

№	Поняття	Ситуації
1		Менеджер під час співбесіди каже кандидату: «Ви не виглядаєте як типовий айтішник – ви надто комунікабельні».
2		У підручнику з біології подано окремі схеми жіночої та чоловічої репродуктивної системи для пояснення процесів зачаття і народження дитини.
3		На батьківських зборах класна керівниця оголошує: «На екскурсію нам потрібні троє тат – бо потрібна фізична сила, і дві мами – щоб попіклувалися про перекуси».

№	Поняття	Ситуації
4		У школі оголосили конкурс на посаду заступника директора. Умови участі відкриті для всіх педагогів і педагогинь, передбачено прозору процедуру відбору, зовнішнє інтерв'ю та оцінку компетентностей за однаковими критеріями. У фінал вийшли і чоловіки, і жінки. В результаті перемогла кандидатка, тому що її портфоліо та навички відповідали вимогам якнайкраще.
5		Марина подала документи на участь у тренінгу, але організатор відмовив їй, бо «цей тренінг не для людей після 45 років». У вимогах вікових обмежень не було.
6		Після аналізу шкільних правил педагогічна команда помічає, що деякі формулювання по-різному впливають на учнів і учениць. Вони переглядають підходи так, щоб правила були справедливими й однаково застосовувалися до всіх.
7		Дівчина хотіла вступити на спеціалізацію «автосправа». У приймальній комісії їй сказали: «Це не жіноче – тобі краще вступати на дизайн або менеджмент».

Ключ до вправи

№ з/п	Поняття
1	Стереотипи
2	Стать
3	Гендерні стереотипи
4	Гендерна рівність
5	Дискримінація
6	Гендерна компетентність
7	Дискримінація за ознакою статі

2. Вправа «Стать чи гендер»

Мета: розвинути в учасників/учасниць уміння швидко розрізнити біологічні (статеві) та соціально сконструйовані (гендерні) характеристики через аналіз конкретних тверджень.

Обладнання та матеріали: роздатковий матеріал з таблицею тверджень, ключ до вправи, ручки/олівці.

Час: 10-15 хвилин.

Хід вправи

1. Ведуча/ведучий роздає учасникам/учасницям таблиці з 12 твердженнями (можна працювати індивідуально або в парах).

2. Дає інструкцію: «Прочитайте кожне твердження. Визначте, чи воно застосовується для статі (біологічних характеристик) чи гендеру (соціальних ролей та очікувань). Позначте у відповідній колонці».
3. Учасники/учасниці виконують завдання впродовж 7-10 хвилин.
4. Ведуча/ведучий демонструє правильні відповіді та обговорює наступні питання:
 - Які твердження викликали найбільше сумнівів?
 - Чому важливо розрізняти статі і гендер?

№	Твердження	стать	гендер
1	Жінки можуть народжувати дітей, а чоловіки – ні.		
2	Це правильно, коли чоловік побив жінку, якщо вона зрадила йому.		
3	Хлопці (чоловіки) не повинні плакати, а для дівчат (жінок) це нормально.		
4	Коли дівчата та жінки носять короткий або відкритий одяг, вони самі провокують сексуальне насильство та сексуальні домагання.		
5	Заробітна плата у чоловіків у середньому на 20% вища, ніж у жінок у межах однієї професії.		
6	Чоловік залишається з дітьми та веде домашнє господарство, а дружина ходить на роботу та матеріально забезпечує родину.		
7	Жінки можуть годувати дитину груддю.		
8	У сім'ї чоловік повинен ухвалювати всі рішення.		
9	Серед президентів і депутатів жінок менше, ніж чоловіків.		
10	У племенах Полінезії чоловіки займаються ткацтвом, а жінки – землеробством.		
11	У період статевого дозрівання у хлопців відбувається мутація голосу («ламається» голос), а у дівчат – ні.		
12	Коли дружина весь час сперечається чи свариться, то в чоловіка нема іншого виходу, як побити її або піти до коханки.		

Ключ до справи

Твердження:
1, 7, 11 – стать;
2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12 – гендер.

3. Вправа «Цінності в дії»

Мета: сприяти формуванню в учасників/учасниць уміння аналізувати професійні рішення з позицій принципів гендерної рівності та оцінювати їхній вплив на розвиток дітей та освітнє середовище.

Обладнання та матеріали: роздатковий матеріал із ситуаціями, аркуші для нотаток, ручки/олівці.

Час: 20-25 хвилин.

Хід вправи

1. Ведуча/ведучий об'єднує учасників/учасниць у пари або малі групи (по 3-4 особи).
2. Кожна пара/група отримує роздатковий матеріал із типовими шкільними ситуаціями.
3. Ведуча/ведучий дає інструкцію: «Прочитайте запропоновані ситуації. Подумайте та обговоріть у парах/групах, який варіант дій відповідає гендерно чутливому підходу». Пари/групи працюють впродовж 10-15 хвилин.
4. Кожна пара/група коротко представляє одну ситуацію та своє бачення гендерно чутливого рішення (по 2-3 хвилини на пару/групу).
5. Загальне обговорення:
 - *Які варіанти дій можливі для педагога/педагогині в цій ситуації?*
 - *Який із варіантів дій відповідає гендерно чутливому підходу? Чому?*
 - *Як обране рішення впливатиме на участь, можливості та залученість учнів і учениць?*

СИТУАЦІЯ 1.

Під час підготовки до уроку-квесту вчитель/вчителька розподіляє ролі: хлопців просять налаштувати техніку, а дівчат – робити презентацію та оформлення.

Одна учениця каже, що хоче спробувати себе в технічній частині, але вчитель/вчителька відповідає: «Це не жіноча справа, нехай хлопці зроблять».

Можливі варіанти дій вчителя/вчительки:

- вчитель/вчителька наполягає на своєму розподілі ролей, пояснюючи, що «так буде швидше» і «хлопці краще розбираються в техніці». Ученицю переконують зайнятися презентацією, мотивуючи це тим, що «дівчата естетичніші та акуратніші»;
- вчитель зупиняється і каже: «Чудова ідея спробувати щось нове! Давайте розподілимо ролі таким чином, щоб кожен і кожна могли робити те, що їм цікаво. Хто хоче працювати з технікою? Хто – з презентацією? Можна змінювати завдання в процесі роботи».

СИТУАЦІЯ 2.

Учителька/учитель історії дає завдання підготувати мініпроект про видатних діячів/діячок України. Вона/він помічає, що учні й учениці обирають майже виключно чоловіків.

Можливі варіанти дій учительки/вчителя:

- помітивши, що більшість робіт присвячена чоловікам – політичним лідерам, військовим, письменникам, – учителька/учитель не звертає на це уваги та не коментує ситуацію. Вона/він вважає такий вибір природним, адже «так склалося в історії» і «про жінок менше інформації»;
- учителька/вчитель каже учням і ученицям: «Я звернула увагу, що ми частіше згадуємо в історії чоловіків. Але історію України творили й жінки – в політиці, культурі, науці, медицині, правозахисній діяльності. Пропоную вам розширити проєкт: показати внесок і діячів, і діячок із різних сфер, щоб ми побачили історію повніше».

СИТУАЦІЯ 3.

Під час обговорення результатів контрольної роботи педагог/педагогиня говорить класу, що «для хлопців це хороший результат», а «для дівчат могло б бути краще».

Можливі варіанти дій педагога/педагогині:

- педагог/педагогиня продовжує коментувати результати, порівнюючи успіхи учнів і дівчат, підкріплюючи думку, що «дівчата традиційні та відповідальніші, тому від них очікуємо більшого». Він/вона не помічає, що такі коментарі створюють нерівні очікування;
- педагог/педагогиня усвідомлює, що його/її коментар містить упередження, і каже класу: «Вибачте, я невдало висловився/висловилася. Результат залежить від зусиль кожного учня та учениці, а не від статі. Всі ви добре працюєте, і я бачу прогрес у багатьох із вас».

СИТУАЦІЯ 4.

На уроці літератури вчитель/учителька пропонує обговорити образ головного героя, наголошуючи на його «чоловічій рішучості». Частина класу не погоджується з таким трактуванням, і педагог має обрати – наполягати на власній інтерпретації чи відкрити простір для різних поглядів.

Можливі варіанти дій вчителя/вчительки:

- учитель/вчителька наполягає на своєму трактуванні, пояснюючи, що «автор саме так замислював персонаж» і «чоловіча рішучість – це класична риса героя». Інші погляди учнів/учениць залишаються поза увагою, вчитель/вчителька вважає свою думку єдино правильною;
- учитель/вчителька відкриває дискусію: «Цікаво, що ви побачили інше. Рішучість – це насправді універсальна риса, яка не прив'язана до статі. Давайте обговоримо: що ще характеризує цього героя? Чи є інші приклади рішучих персонажів, жінок або чоловіків, у літературі?»

СИТУАЦІЯ 5.

Під час організації класного чергування педагог/педагогиня автоматично призначає одних учнів/учениць відповідальними за фізичну роботу, а інших – за прибирання в класі. Учні/учениці приймають це без запитань, але вчитель/вчителька вагається, чи варто щоразу діяти за звичним сценарієм.

Можливі варіанти дій педагога/педагогині:

- педагог/педагогиня щоразу діє за звичним сценарієм: хлопці виносять сміття та переставляють меблі, дівчата витирають дошку та підмітають. Він/вона вважає це «практичним розподілом» і не замислюється, чи обмежує це досвід дітей;
- педагог/педагогиня зупиняється та пропонує: «Сьогодні давайте спробуємо по-іншому. Хто хоче спробувати нове завдання? Можна змінювати обов'язки щотижня, щоб кожен навчився всьому. Це корисна навичка для життя – уміти робити різні справи».

СИТУАЦІЯ 6.

У процесі підготовки до батьківських зборів педагог/педагогиня помічає, що всі звернення в оголошенні адресовані «мамам». Він/вона розмірковує, чи варто змінити формулювання, щоб залучити обох батьків до освітнього процесу.

Можливі варіанти дій педагога/педагогині:

- педагог/педагогиня залишає текст без змін, посилаючись на те, що «зазвичай на зборах присутні мами» і «так прийнято», не замислюючись про те, що таке формулювання може формувати уявлення про участь у шкільному житті як переважно материнську відповідальність і знецінювати роль батьків;
- педагог/педагогиня змінює формулювання на «Шановні батьки!» або «Шановні мами та тата!», додаючи: «Ми цінуємо внесок кожного/кожної з вас в освітній процес дитини». Це підкреслює важливість залучення обох батьків.

СИТУАЦІЯ 7.

Під час обговорення професійного майбутнього учнів/учениць учитель/вчителька радить одним обирати «надійні та стабільні» спеціальності, а іншим — «творчі й гуманітарні». Згодом він/вона замислюється, чи не впливають його рекомендації на вибір дітей більше, ніж їхні власні інтереси.

Можливі варіанти дій учителя/вчительки:

- учитель/вчителька продовжує давати рекомендації на основі стереотипних уявлень про «жіночі» та «чоловічі» професії: хлопцям радити технічні спеціальності та бізнес, дівчатам – освіту, медицину, культуру. Він/вона не усвідомлює, що його поради можуть обмежити професійний вибір дітей;
- учитель/вчителька зупиняється й каже: «Важливо обирати професію за своїми інтересами та здібностями, а не за тим, що «прийнято». Розкажіть, що вам подобається робити? Які предмети вам цікаві? Ми разом подумаємо, які напрямки можуть вам підійти».

4. Тестові завдання до теми «Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності: короткий огляд»¹

ІНСТРУКЦІЯ

Тестове завдання складається з 15 запитань. Оберіть одну правильну відповідь (а, б або в). За кожен правильну відповідь нараховується 1 бал. Максимальна кількість балів – 15.

1. Що є основою міжнародних стандартів гендерної рівності?

- а) Національні закони окремих держав;
- б) система базових принципів і гарантій, закріплених у міжнародних документах;
- в) рекомендації громадських організацій.

2. Який принцип передбачає заборону прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі?

- а) Принцип позитивних дій;
- б) усунення дискримінації за ознакою статі;
- в) принцип пропорційності.

3. Який міжнародний документ є ключовим у сфері ліквідації дискримінації щодо жінок?

- а) Загальна декларація прав людини;
- б) Європейська соціальна хартія;
- в) Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ).

4. Який орган здійснює контроль за виконанням Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок?

- а) Європейський суд з прав людини;
- б) Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок;
- в) Рада Європейського Союзу.

5. Що передбачає Факультативний протокол до КЛДЖ?

- а) Встановлення санкцій проти держав;
- б) запровадження механізмів індивідуальних скарг і розслідувань;
- в) регулювання трудових відносин.

6. Який міжнародний документ уперше комплексно визначив стратегічні напрями досягнення гендерної рівності?

- а) Пекінська декларація та Платформа дій;
- б) Ціль сталого розвитку № 5;
- в) Хартія ЄС з основоположних прав.

¹ Теоретичний матеріал розміщено в «Оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань гендерної рівності»: метод. рек./авт.: К. Б. Левченко, М. І. Легенький, Ю. В. Негода, О. В. Євсюкова, С. М. Приліпко, А. О. Досич, А. П. Лелеченко, О. А. Дунебабіна за заг. ред. К. Б. Левченко. Київ: ГО «Ла Страда-Україна», 2025. 97 с. URL: https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/10/metod_rekomendatsii.pdf

- 7. Яка Ціль сталого розвитку ООН безпосередньо присвячена гендерній рівності?**
- а) Ціль № 3;
 - б) Ціль № 5;
 - в) Ціль № 10.
- 8. Який документ формує порядок денний «Жінки. Мир. Безпека»?**
- а) Стамбульська конвенція;
 - б) Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та пов'язані з нею резолюції;
 - в) Європейська соціальна хартія.
- 9. Який європейський документ визнає насильство щодо жінок проявом дискримінації?**
- а) Європейська конвенція з прав людини;
 - б) Стамбульська конвенція;
 - в) Хартія ЄС з основоположних прав.
- 10. Який документ Ради Європи гарантує рівність у користуванні правами без дискримінації за статтю?**
- а) Європейська конвенція з прав людини;
 - б) Пекінська декларація;
 - в) Директива 2006/54.
- 11. Яка Стратегія Ради Європи діє у період 2024-2029 років?**
- а) Стратегія з протидії домашньому насильству;
 - б) Стратегія гендерної рівності;
 - в) Стратегія сталого розвитку.
- 12. Яка директива ЄС спрямована на забезпечення прозорості оплати праці?**
- а) Директива 2006/54;
 - б) Директива 2019/1158;
 - в) Директива 2023/970.
- 13. Яка директива ЄС встановлює мінімальні стандарти для балансу між роботою та особистим життям?**
- а) Директива 2004/113;
 - б) Директива 2019/1158;
 - в) Директива 79/7.
- 14. Який принцип передбачає запровадження тимчасових спеціальних заходів для досягнення фактичної рівності?**
- а) Гендерний мейнстримінг;
 - б) Принцип позитивних дій;
 - в) Принцип нейтральності.

15. Що означає інтеграція гендерного підходу (gender mainstreaming)?

- а) Врахування гендерного аспекту лише в соціальній політиці;
- б) включення гендерного підходу в усі державні політики та програми;
- в) проведення окремих програм для жінок.

🔑 Ключ до тестових завдань

1 – б | 2 – б | 3 – в | 4 – б | 5 – б | 6 – а | 7 – б | 8 – б | 9 – б | 10 – а | 11 – б | 12 – в | 13 – б | 14 – б | 15 – б.

5. Тестові завдання до теми «Національні правові стандарти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

ІНСТРУКЦІЯ

Тестове завдання складається з 10 запитань. Оберіть одну правильну відповідь (а, б або в). За кожну правильну відповідь нараховується 1 бал. Максимальна кількість балів – 10.

1. Що є правовою основою забезпечення гендерної рівності в Україні?

- а) Лише міжнародні договори;
- б) сукупність міжнародних договорів, Конституції, законів та стратегічних документів;
- в) рекомендації органів виконавчої влади.

2. Який закон є базовим у сфері державної гендерної політики?

- а) Закон України «Про основи запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- б) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- в) Закон України «Про освіту».

3. Який закон регулює державні механізми захисту постраждалих від домашнього насильства?

- а) Закон України «Про соціальні послуги»;
- б) Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- в) Закон України «Про рівні права жінок і чоловіків».

4. Який нормативно-правовий акт визначає загальні підходи до протидії дискримінації?

- а) Конституція України;
- б) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- в) Закон України «Про основи запобігання та протидії дискримінації в Україні».

5. Який принцип НЕ належить до принципів Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей?

- а) Недискримінація;
- б) гендерний мейнстримінг;
- в) гендерна нейтральність.

6. Який напрям НЕ визначено пріоритетним у Державній стратегії?

- а) Економічна рівність і автономія жінок;
- б) рівний доступ до освіти та охорони здоров'я;
- в) приватизація освітніх послуг.

7. Який документ визначає національні зобов'язання України щодо порядку денного «Жінки. Мир. Безпека»?

- а) Державна стратегія гендерної рівності;
- б) Національний план дій з виконання Резолюції РБ ООН № 1325;
- в) Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти.

8. Який документ спрямований на інтеграцію принципів гендерної рівності саме у сфері освіти?

- а) Закон України «Про освіту»;
- б) Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;
- в) Державна стратегія регіонального розвитку.

9. Які аспекти охоплює Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти?

- а) Лише зміст навчальних програм;
- б) лише управлінські процеси;
- в) структурно-організаційні та змістовно-процесуальні.

10. Який підхід є обов'язковим для формування антидискримінаційного освітнього середовища?

- а) Секторальний;
- б) формальний;
- в) інтегрований із активною участю всіх учасників/учасниць освітнього процесу.

🔑 Ключ до тестових завдань

1 – б | 2 – б | 3 – б | 4 – в | 5 – в | 6 – в | 7 – б | 8 – б | 9 – в | 10 – в.

6. Вправа «Як перевірити, чи мій заклад освіти діє у відповідності до гендерної політики»

Мета: підвищити здатність педагогічної команди критично оцінювати, наскільки їхній заклад дотримується принципів гендерної рівності, та розробити конкретні дії для вдосконалення освітнього середовища.

Матеріали: роздатковий матеріал з чек-листом, ручки/олівці.

Час: 20-25 хвилин.

Хід роботи

1. Учасники/учасниці отримують чек-лист (індивідуально або в парах).

2. Впродовж 10-15 хвилин аналізують свій заклад за 10 критеріями.
3. Позначають відповіді: «так/ні/частково».
4. Обирають 2-3 пункти, які потребують вдосконалення.
5. Формують короткі пропозиції щодо поліпшення.

ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

1. Офіційні документи та політики.

Чи має заклад внутрішні документи, які містять принципи гендерної рівності (положення про недискримінацію, правила поведінки, політики реагування на насильство, кодекс етики тощо)?

2. Гендерно чутливий зміст освіти.

*Чи забезпечено гендерний баланс у прикладах, завданнях, ілюстраціях, матеріалах, якими користуються педагоги/педагогині?
(Чи не відтворюють підручники та робочі матеріали стереотипи?)*

3. Мова вчителів/вчительок та адміністрації.

Чи використовують педагоги/педагогині гендерно чутливу мову (фемінітиви, інклюзивні форми, уникають сексистських висловлювань)?

4. Рівні можливості участі.

*Чи мають учні та учениці рівні можливості брати участь у конкурсах, гуртках, факультативах, ролях лідерства?
(Чи немає «хлопчачих» і «дівчачих» напрямів?)*

5. Розподіл ролей у класній взаємодії.

*Чи не закріплюються традиційні ролі (хлопці – техніка, дівчата – оформлення)?
Чи вчитель/вчителька заохочує пробувати нові ролі?*

6. Реагування на випадки дискримінації.

*Чи є зрозумілий механізм реагування на булінг, дискримінацію, знецінення, гендерні стереотипи?
Чи знають учні/учениці, до кого звертатися?*

7. Психологічний клімат.

*Чи почувуються безпечно в закладі дівчата та хлопці?
(Ознаки: повага, відсутність принижень, рівний доступ до підтримки.)*

8. Навчання персоналу.

*Чи проходять педагоги/педагогині навчання з підвищення кваліфікації щодо гендерної рівності, недискримінації, протидії насильству?
Чи є регулярна робота з цими темами?*

9. Участь батьків і громади.

*Чи інформує заклад батьківську спільноту про цінності рівності та недискримінації?
Чи залучає їх до спільних заходів без відтворення стереотипів?*

10. Моніторинг і оцінювання.

*Чи відслідковує заклад прогрес у впровадженні гендерної політики?
(Опитування, аналіз ситуацій, самооцінювання команди, перегляд політик.)*

Ключ для ведучого/ведучої

- Вправа не має «правильних» або «неправильних» відповідей: її мета полягає в усвідомленні реального стану справ.
- Особливу увагу варто звернути на відповіді «частково» – саме вони часто вказують на потенціал для змін.
- Під час обговорення важливо фокусуватися не на критиці, а на можливих кроках розвитку.
- Вправа може використовуватися як:
 - стартова діагностика перед впровадженням змін;
 - інструмент командної рефлексії;
 - основа для планування внутрішньої політики закладу.

7. Тестові завдання для педагогів і педагогинь «Мій рівень компетентності», «Самооцінка рівня гендерної компетентності педагогів і педагогинь»

- 1. Чи ознайомлені ви зі змістом Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердженого операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації?**
 - Так;
 - ні;
- 2. Чи відображені питання гендерної рівності в освітньому процесі вашого закладу освіти?**
 - Так;
 - ні;
 - не знаю.
 - Якщо так, то які саме (декілька варіантів відповідей)?
 - а) Внесено до річного плану роботи закладу;
 - б) впроваджується як окремий курс/факультатив/гурток;
 - в) реалізується в системі виховної роботи;
 - г) втілюється через міжпредметні зв'язки;
 - д) підготовлено методичні рекомендації, розробки;
 - е) розроблено внутрішні стратегічні документи з питань розвитку закладу освіти з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
 - є) інше, а саме: _____.
- 3. Чи є програми/курси/факультативи/уроки з гендерної освіти, які впроваджуються у вашому закладі освіти?**
 - Так;
 - ні;
 - не знаю.
 - Якщо так, то які саме _____.

4. Чи використовуєте ви в освітньому процесі тематичні матеріали (рекомендації, навчальні посібники, методичні посібники тощо) щодо формування гендерної культури?

- Так;
- ні.
- Якщо так, то які саме (вказіть назву)_____.

5. Чи проводяться у вашому закладі освіти заходи з формування гендерних компетенцій для педагогічного колективу?

- Так;
- ні.
- Якщо так, то які саме (декілька варіантів відповідей)?
 - а) Тренінги;
 - б) вебінари;
 - в) конференції;
 - г) семінари;
 - е) інше _____.

6. Чи проводите заходи з батьками учнів/учениць з метою підвищення їхніх знань з гендерної культури?

- Так;
- ні.

7. Чи проводите заходи серед учнів і учениць з метою формування гендерної культури?

- Так;
- ні.
- Якщо так, то які саме (декілька варіантів відповідей)?
 - а) Факультатив;
 - б) гурток;
 - в) година спілкування;
 - г) окремий урок в межах предмету;
 - д) виховні заходи;
 - е) інше _____.
- Якщо так, вкажіть теми_____.

8. Чи використовуєте ви фемінітиви в своїй професійній діяльності?

- а) Так;
- б) ні;
- в) частково.

9. Чи є потреба, на вашу думку, в наступних матеріалах, присвячених питанням формування гендерної культури серед учасників і учасниць освітнього процесу (можна надати декілька варіантів відповідей):

- методичні матеріали для педагогічних працівників і працівниць;
- освітні матеріали для учнів і учениць;
- освітні матеріали для батьків;
- розробка нормативно-правових актів;
- комплексні просвітницькі програми для учасників/учасниць освітнього процесу;
- освітні програми для учасників/учасниць освітнього процесу;
- матеріалів достатньо, але їх треба вдосконалювати;
- потрібні заходи з підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівниць;
- потрібен єдиний електронний ресурс із систематизованим відповідним матеріалом;
- інше _____.

10. Чи відомо вам про проведення МОН України антидискримінаційної експертизи навчальних програм і навчальної літератури з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

- Так;
- ні.

11. Як ви оцінюєте рівень своїх знань і навичок з гендерної тематики?

- високий – 5;
- достатній – 4;
- середній – 3;
- низький – 2;
- знання відсутні – 1.

Напрями знань/навичок	Оцінка				
	5	4	3	2	1
Міжнародне законодавство	5	4	3	2	1
Українське законодавство	5	4	3	2	1
Основні напрями та інструменти Державної політики України із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	5	4	3	2	1
Гендерна термінологія	5	4	3	2	1
Ідентифікації випадків гендерної дискримінації	5	4	3	2	1
Комунікація гендерної тематики	5	4	3	2	1
Вміння ідентифікувати гендерні стереотипи	5	4	3	2	1
Реагування на гендерні стереотипи	5	4	3	2	1
Розвінчування неправдивої та маніпулятивної інформації з гендерної тематики	5	4	3	2	1

12. Чи потребуєте ви посилення своїх знань і навичок з гендерної тематики?

- Так;
- ні.
- Якщо так, то визначте пріоритетність кожної з тем для навчання (за шкалою від 5 до 1, де 5 – максимально пріоритетний напрям, 1 – не пріоритетний напрям):
 - високий – 5;
 - достатній – 4;
 - середній – 3;
 - низький – 2;
 - немає потреби в отриманні знань – 1.

Напрями знань/навичок	Оцінка				
	5	4	3	2	1
Міжнародне законодавство	5	4	3	2	1
Українське законодавство	5	4	3	2	1
Основні напрями та інструменти Державної політики України із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	5	4	3	2	1
Гендерна термінологія	5	4	3	2	1
Ідентифікації випадків гендерної дискримінації	5	4	3	2	1
Комунікація гендерної тематики	5	4	3	2	1
Вміння ідентифікувати гендерні стереотипи	5	4	3	2	1
Реагування на гендерні стереотипи	5	4	3	2	1
Розвінчування неправдивої та маніпулятивної інформації з гендерної тематики	5	4	3	2	1

8. Вправа «Ознаки дискримінації в освітньому середовищі»

Мета: сприяти формуванню у педагогів і педагогинь здатності швидко та об'єктивно виявляти можливі прояви дискримінації в освітньому середовищі (у мовленні, оцінюванні, розподілі ролей, взаємодії та візуальних матеріалах) і усвідомлювати зони ризику для подальших змін.

Час: 20-25 хвилин.

Матеріали: роздатковий матеріал із чек-листом, ручки/олівці.

Хід роботи

- Учасники та учасниці обирають одну або кілька сфер для аналізу (мовлення, оцінювання, розподіл ролей, візуальні матеріали, взаємодія та середовище).
- Послідовно відповідають на твердження чек-листа, обираючи варіант: «так»/«ні»/«частково».
- Позначають пункти, де відповідь «ні» або «частково».
- Аналізують ці пункти як потенційні ризики дискримінації.

5. Формулюють короткі висновки та 1-2 реалістичні зміни, які можна впровадити найближчим часом.
6. Поставте уточнювальні запитання:
 - *Що є причиною такої практики?*
 - *Чи зменшує вона можливості певної групи дітей?*
 - *Чи є в цій сфері системна проблема?*

ЧЕК-ЛИСТ «ОЗНАКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ»

1. Мовлення педагога/педагогині

- Чи уникаю висловлювань, які принижують або обмежують за ознакою статі, віку, походження, зовнішності?
- Чи однаково звертаюся до всіх учнів і учениць (тон, частота звертань, увага)?
- Чи не використовую стереотипні фрази («дівчатка акуратніші», «хлопці так не плачуть»)?
- Чи реаую на мову ненависті або принизливі жарти серед дітей?

2. Оцінювання

- Чи однакові критерії оцінювання для всіх учнів і учениць?
- Чи не знижую/підвищую оцінку через упередження (наприклад, «вона ж дівчинка – їй важче дається математика»)?
- Чи пояснюю об'єктивні критерії оцінювання та очікування?
- Чи не ставлю різні вимоги до активності хлопців і дівчат?

3. Розподіл ролей

- Чи добираю ролі в групових завданнях без прив'язки до статі, зовнішності, темпераменту?
- Чи не доручаю «традиційно жіночі» чи «традиційно чоловічі» завдання (прибирання, роботу з технікою, фізичну працю)?
- Чи забезпечую однаковий доступ до лідерських ролей?

4. Візуальні матеріали

- Чи представлені на плакатах, у підручниках, презентаціях хлопці та дівчата в різних ролях без стереотипів?
- Чи не закріплюють ілюстрації традиційні ролі (жінка – вчителька/мама, чоловік – науковець/керівник)?
- Чи врахована в матеріалах різноманітність (залученість дітей різної зовнішності, походження, потреб)?

5. Взаємодія та середовище

- Чи кожна дитина має рівний доступ до простору (парти, техніки, спортзалу)?
- Чи не припускаюсь ігнорування окремих учнів/учениць?
- Чи реаую на цькування, висміювання?
- Чи створюю атмосферу поваги та рівності?

Повторюйте оцінку раз на семестр, щоб бачити динаміку та зміни.

9. Вправа «Як розпізнати гендерну дискримінацію»

Мета: сформувати у педагогів і педагогинь уміння розпізнавати прояви гендерної дискримінації, аналізувати їхні причини та наслідки й обирати коректні способи професійного реагування відповідно до принципів гендерної рівності.

Час: 10-15 хвилин.

Матеріали: роздатковий матеріал з алгоритмом, ручки/олівці.

Хід роботи

1. Учасники та учасниці знайомляться з алгоритмом «Як розпізнати гендерну дискримінацію в освітньому середовищі».
2. Обирають реальну або змодельовану ситуацію з освітнього середовища (кейс, власний досвід, запропонований приклад).
3. Послідовно проходять усі кроки алгоритму, аналізуючи ситуацію:
 - визначають учасників і учасниць;
 - фіксують конкретну дію або рішення;
 - перевіряють рівність можливостей;
 - аналізують наявність гендерних стереотипів;
 - оцінюють наслідки для дітей;
 - співвідносять ситуацію з ознаками дискримінації.
4. За результатами аналізу визначають, чи містить ситуація ознаки гендерної дискримінації або ризик її виникнення.
5. Формулюють коректний спосіб професійного реагування (зміна мови, правил, підходів, втручання у взаємодію, узгодження дій із колегами або адміністрацією).
6. За наявності часу результати можуть коротко обговорюватися в загальному колі.

АЛГОРИТМ «ЯК РОЗПІЗНАТИ ГЕНДЕРНУ ДИСКРИМІНАЦІЮ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ»

1. **Подивіться, хто причетний до ситуації.** Визначте всіх учасників і учасниць ситуації: учнів/учениць, педагогів/педагогинь, батьків, адміністрацію. Зверніть увагу, чи є серед них ті, щодо кого можуть діяти стереотипні очікування або упередження.
2. **Назвіть конкретну дію або рішення.** Чітко зафіксуйте, що саме відбулося: висловлювання, оцінювання, правило, вимога, розподіл ролей або реакція. Уточніть, до кого і за яких умов це було застосовано.
3. **Перевірте, чи рівні можливості.** Поставте собі запитання: чи всі учні й учениці мали однаковий доступ до участі, ресурсів, навчальних ролей? Чи були однаковими вимоги, правила та критерії оцінювання?
4. **Зверніть увагу на можливі стереотипи.** Проаналізуйте, чи не ґрунтується рішення на узагальненнях на кшталт «дівчатам краще...», «хлопці повинні...». Подумайте, чи не є це «традиційною практикою» без педагогічного обґрунтування. Поставте контрольне запитання: чи було б рішення таким самим для дитини іншої статі?
5. **Оцініть наслідки для дітей.** Подивіться, чи не опинився хтось у менш вигідному становищі. Зверніть увагу, чи не звужуються можливості, чи не формуються нерівні очікування чи обмеження на майбутнє.

6. Зіставте ситуацію з ознаками дискримінації. Перевірте, чи має місце різне ставлення або обмеження можливостей саме через стать або гендерні стереотипи.

7. Оберіть коректний спосіб реагування.

Якщо бачите ризик дискримінації:

- переформулюйте висловлювання або правило;
- перегляньте процедури чи критерії оцінювання;
- узгодьте подальші дії з колегами/колежанками чи адміністрацією.

Висновок. Гендерно чутливе реагування – це частина щоденної професійної практики, а не одноразове рішення. Навіть невелика зміна мови, правил або підходів допомагає забезпечити рівні можливості для всіх учнів і учениць.

Список корисних посилань

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-p#Text>
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/260-2025-p#Text>
5. Аналітичний звіт за результатами дослідження – «Ла Страда-Україна». «Ла Страда-Україна» URL: <https://la-strada.org.ua/download/analitychnyj-zvit-zarezultatamy-doslidzhennya>
6. Андрєєнкова В. Л., Байдик В. В., Войцях Т. В., Калашник О. А. та ін. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти. Навчально-методичний посібник. – Київ, 2020. – 196 с. URL: https://lastrada.org.ua/wp-content/uploads/2024/09/posibnyk_prottydiya-nasyilstvu_-dodatokonovlenyj.pdf
7. Гендерна компетентність психологинь і психологів. Центр гендерної культури, UNICEF. – Харків, 2024. – 92 с. URL: <https://ztrada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1668069671.pdf>
8. Гендерна рівність в освіті: Посібник для тренерів. Авт. кол. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 156 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/osvita/gendernarivnist-v-osviti-posibnik-dlya-treneriv-134605.html> (дата звернення: 24.10.2025).
9. Жуковська Г. Г., Левченко К. Б., Остапенко О. О., Суслова О. І. (за заг. ред. Левченко К. Б.). Гендерна політика в нормативно-правових документах: наук.-інформ. вид. – Київ: Координатор проектів ОБСЄ в Україні, 2020. – 186 с. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/library/genderna_polityka_v_normatyvno-pravovyh_dokumentah.pdf (дата звернення: 24.10.2025).

10. Левченко К. Б. (ред.). Гендерна рівність і запобігання насильству: стратегічні напрями державної політики. – Київ: ГО «Ла Страда-Україна», 2025. – 210 с. URL: <https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/monography.pdf> (дата звернення: 24.10.2025).
11. Оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань гендерної рівності: метод. рек. / авт.: К. Б. Левченко, М. І. Легенький, Ю. В. Негода, О. В. Євсюкова, С. М. Приліпко, А. О. Досич, А. П. Лелеченко, О. А. Дунебабіна; за заг. ред. К. Б. Левченко. – Київ: ГО «Ла Страда-Україна», 2025. – 97 с. URL: https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/10/metod_rekomendatsii.pdf
12. Стрельник О. Освіта як фабрика смислів: від статево-рольового підходу до гендерно чутливих змін. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/osvita-yak-fabrika-smisliv-vid-statevo-rolovogo-pidhodu-do-genderno-chutlivih-zmin-1341286.html>
13. Формування гендерно чутливого простору в школі; путівник для освітян. Дорожня карта. – Рада міжнародних досліджень та обмінів (IREX), 2024. URL: https://mon.gov.ua/staticobjects/mon/sites/1/rizne/2025/05/29/formuvann_ia-henderno-chutlyvoho-prostoru-v-shkoli-doroozhnya-karta-29-05-2025.pdf.

2.2. Практичні матеріали до модуля 2 «Розвиток гендерно чутливого освітнього середовища та стратегії подолання стереотипів»

1. Вправа «Чим відрізняються гендерні стереотипи від культурних традицій та індивідуальних переконань»

Мета: сформувати у педагогів і педагогинь уміння розрізняти гендерні стереотипи, культурні традиції та індивідуальні переконання, а також аналізувати їхній вплив на освітній процес і професійні рішення, дотримуючись принципів гендерної рівності.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: перелік тверджень (роздатковий матеріал або слайд); фліпчарт/дошка (за потреби).

Інструкція для учасників і учасниць

Прочитайте наведені твердження та визначте, до якої категорії належить кожне з них:

- А — гендерний стереотип;
- Б — культурна традиція;
- В — індивідуальне переконання.

Під час обговорення звертайте увагу на те, чи обмежує твердження права або можливості людини через стать та чи може воно бути добровільним і варіативним в освітньому середовищі.

Твердження для опрацювання:

1. «Дівчатам важливіше бути охайними, ніж хлопцям»;
2. «У нашій школі на урочисті заходи дівчата зазвичай одягають сукні або спідниці»;
3. «Я вважаю, що хлопцям складніше довго сидіти спокійно на уроці»;
4. «Чоловік має бути основним годувальником родини»;
5. «На святі Івана Купала дівчата традиційно плетуть вінки»;
6. «Дівчатам не варто доручати складні технічні завдання»;
7. «Я особисто не підтримую, коли хлопці обирають творчі професії»;
8. «У нашій громаді заведено, що на шкільних святах діти виступають у національному одязі»;
9. «Хлопці краще орієнтуються в техніці, ніж дівчата»;
10. «Я звикла/звик оцінювати поведінку хлопців суворіше, ніж дівчат»;
11. «На родинних святах жінки зазвичай готують страви, а чоловіки приймають гостей»;
12. «Дівчатам не личить бути надто активними або наполегливими»;
13. «Я вважаю, що кожна сім'я сама вирішує, як розподіляти обов'язки»;
14. «У нашій культурі прийнято вітати старших першими»;
15. «Хлопці не повинні плакати»;

16. «Я особисто вважаю важливим виховувати дітей у традиційних ролях»;
17. «Під час шкільних свят можна обирати одяг відповідно до власних уподобань»;
18. «Дівчатам складніше дається математика, тому до них варто бути м'якшими».

До уваги ведучої/ведучого!

Гендерний стереотип – упередження, які приписують жінкам і чоловікам характеристики та ролі, що визначаються й обмежуються їхнім гендером і ґрунтуються на зовнішності, поведінці, емоційному стані та функціональних обов'язках. Використовуються для обґрунтування та підтримки влади чоловіків над жінками, а також сексистських поглядів, які стримують просування жінок. Гендерна стереотипізація може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчат та хлопців, жінок і чоловіків, а також їхній досвід в освітній і професійній сферах та й життєві можливості загалом.

Культурна традиція – це усталена практика, звичай або норма поведінки, яка передається в певній спільноті з покоління в покоління та має культурне, історичне чи символічне значення. Культурні традиції можуть бути добровільними й варіативними та не обов'язково порушують принципи гендерної рівності, якщо не обмежують права та можливості людини.

Індивідуальне переконання – це особисте уявлення, установка або оцінка, сформовані на основі власного досвіду, виховання, цінностей та життєвих поглядів людини. Індивідуальні переконання є суб'єктивними та можуть змінюватися; вони стають проблемними в освітньому середовищі, якщо впливають на професійні рішення та призводять до нерівного ставлення.

Порівняльна таблиця понять

Критерій порівняння	Гендерний стереотип	Культурна традиція	Індивідуальне переконання
Характер	Узагальнене, стійке уявлення	Соціально та культурно зумовлена практика	Особиста установка
Основа формування	Соціальні очікування, норми, упередження	Культура, історія, звичаї спільноти	Особистий досвід і цінності
Обов'язковість	Часто сприймається як «норма»	Може бути добровільною	Не є обов'язковою для інших
Вплив на права і можливості	Часто обмежує	Не обов'язково обмежує	Може обмежувати, якщо впливає на рішення
Відповідність принципам гендерної рівності	Переважно суперечить	Залежить від змісту та реалізації	Залежить від того, як застосовується

Хід виконання вправи

1. Індивідуальна робота (3-5 хвилин).

Учасники й учасниці самостійно визначають категорію кожного твердження.

2. Робота в малих групах (5-7 хвилин).

У групах обговорюють відповіді, аргументують позиції та відповідають на запитання:

- Чи обмежує це твердження можливості людини через стать?
- Чи може така практика бути добровільною?
- Які наслідки це має для освітнього процесу?

3. Загальне обговорення (5 хвилин).

Ведуча/ведучий узагальнює відповіді та фіксує ключові відмінності між поняттями.

🔑 Ключ до вправи

А – гендерний стереотип: 1, 4, 6, 9, 11, 12, 15, 18;

Б – культурна традиція: 2, 5, 8, 14, 17;

В – індивідуальне переконання: 3, 7, 10, 13, 16.

2. Вправа «Механізми утворення та відтворення гендерних стереотипів»

Мета: сформувати у педагогів і педагогинь розуміння основних механізмів формування та відтворення гендерних стереотипів у різних соціальних середовищах; навчити виявляти їхні прояви в освітньому процесі, зокрема у шкільних підручниках, ілюстраціях і професійному мовленні.

Час: 20-25 хвилин.

Матеріали: картки з прикладами або слайд із переліком ситуацій; фліпчарт/дошка (за потреби).

Хід вправи

1. Ведуча/ведучий пояснює, що гендерні стереотипи не є індивідуальною особливістю окремих людей, а формуються й підтримуються через стійкі соціальні механізми. Освітнє середовище може як відтворювати ці моделі, так і змінювати їх.
2. Учасники й учасниці об'єднуються в 5 малих груп.

Інструкція для груп

3. Ознайомтеся з наведеними прикладами та виконайте завдання:
 - визначте, яким є механізм формування або відтворення гендерних стереотипів, що представлений у кожному прикладі;
 - озвучте, який саме гендерний стереотип тут відтворюється;
 - поясніть, як працює цей механізм (через слова, ролі, очікування, заохочення, покарання, повторюваність);
 - оцініть можливий вплив на учнів і учениць;
 - запропонуйте одну гендерно чутливу альтернативу для освітнього середовища.

Приклади для опрацювання

1. «Хлопці, перенесіть парти, дівчата – прикрасьте клас».
 2. Реклама, де жінка завжди зображена у ролі домогосподарки, а чоловік – експерта.
 3. Фраза: «Головне для дівчини – вдало вийти заміж».
 4. Осуд дівчат за активну або лідерську позицію в групі.
 5. Гендерно розділені завдання на уроках праці.
 6. Купівля іграшок за принципом «для хлопчиків/для дівчаток».
 7. Переважання чоловічих постатей у підручниках історії.
 8. Глузування з хлопців, які обирають творчі або «нетипові» заняття.
 9. Мультфільми з пасивними жіночими персонажами.
 10. Фраза: «Не лізь, це не для дівчат, хай брат зробить».
 11. Очікування, що лідером у групі буде хлопець.
 12. Сценарії свят із чітко визначеними «чоловічими» та «жіночими» ролями.
 13. Поблажливе ставлення до активності хлопців і суворіші вимоги до поведінки дівчат.
 14. Освітні відео без гендерного балансу серед експертів/експерток і персонажів.
 15. Допомога з навчанням у сім'ї за гендерним принципом (тато – сину, мама – доньці).
4. Кожна група коротко презентує результати роботи.
 5. Ведуча/ведучий узагальнює відповіді.

❖ Питання для обговорення:

- Який механізм виявився найбільш впливовим?
- Які приклади були звичними, проте раніше не помічалися як проблемні?
- Які дії педагог/педагогиня може змінити вже зараз?

🔑 Ключ до справи:

Сім'я: 3, 6, 10, 15.

Школа: 1, 5, 13.

Група однолітків/одноліток: 4, 8, 11.

Медіа: 2, 9, 14.

Культура (традиції, символи, звичаї): 7, 12.

3. Вправа «Як упізнати/розрізнити гендерний стереотип в освітньому процесі»

Мета: сформувати у педагогів і педагогинь уміння оперативно визначати наявність гендерних стереотипів у висловлюваннях, діях або управлінських рішеннях і оцінювати їхній можливий вплив на учнів/учениць і освітнє середовище.

Час: 10-15 хвилин.

Матеріали: чек-лист; добірка ситуацій з освітнього процесу (роздатковий матеріал).

Завдання: ознайомитися з чек-листом та проаналізувати запропоновані ситуації.

Для кожної ситуації визначити:

- чи є прояви гендерного стереотипу;
- які ознаки це підтверджують;
- який можливий вплив такої практики;
- яку нестереотипну альтернативу можна запропонувати.

ЧЕК-ЛИСТ «ЯК УПІЗНАТИ/РОЗРІЗНИТИ ГЕНДЕРНИЙ СТЕРЕОТИП В ОСВІТЬОМУ ПРОЦЕСІ»

1. Перевірте, про що йдеться: про стать чи про соціальну роль.

Поставте собі запитання: «Чи пов'язуються очікування, вимоги чи оцінка поведінки з біологічною статтю, а не з індивідуальними якостями дитини або дорослого?»
Якщо відповідь «так» – це потенційна ознака гендерного стереотипу.

2. Виявте узагальнення.

Проаналізуйте формулювання: «Чи звучить воно як «дівчата зазвичай...», «хлопці мають...», «жінкам природніше...», «чоловіки краще...»?

Узагальнення щодо всієї групи за ознакою статі є ключовим маркером гендерного стереотипу.

3. Проаналізуйте джерело твердження.

Запитайте себе: чи ґрунтується це твердження на дослідженнях, нормативних документах або професійних стандартах, чи на установках на кшталт «так прийнято», «так завжди було», «у нас так заведено»?

Якщо відповідь «так» – твердження відтворює усталені соціальні уявлення, а не перевірені факти.

4. Оцініть, чи є обмеження можливостей.

Поміркуйте: чи обмежує це твердження або дія вибір, участь, розвиток або самовираження людини лише через стать?

Якщо відповідь «так» – це гендерний стереотип, навіть якщо він виглядає «невинно».

5. Зверніть увагу на розподіл ролей і завдань.

Проаналізуйте практику: чи розподіляються обов'язки, активності або ролі (фізична праця, прибирання, лідерство, технічні завдання) за статевою ознакою? Регулярне закріплення «чоловічих» і «жіночих» ролей є формою трансляції стереотипів.

6. Проаналізуйте мову і звертання.

Зверніть увагу на:

- фрази на кшталт «це не для дівчат», «ти ж хлопець», «дівчина має виглядати...»;
- використання виключно маскулінних форм або ігнорування фемінітивів.

Мова формує норми й очікування та не є нейтральною.

7. Поставте запитання про вплив.

Запитайте себе:

- Як це може вплинути на самооцінку, вибір, емоційний стан або освітню траєкторію учня/учениці?
- Кого це підтримує, а кого робить менш видимим або менш видимою?

8. Перевірте відповідність принципам рівності та прав людини.

Оцініть ситуацію через призму рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; не-дискримінації; гендерно чутливого та безпечного освітнього середовища.

Якщо рішення суперечить цим принципам – воно потребує перегляду.

9. Зіставте з нормативно-правовою базою.

Поставте запитання: чи відповідає це державній політиці у сфері освіти, чинному законодавству України та Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року?

Невідповідність нормативним документам є сигналом ризику.

10. Сформулюйте нестереотипну альтернативу.

Завершіть аналіз практичним кроком: яким чином можна переформулювати висловлювання, змінити підхід або організувати процес, щоб стать не була критерієм?

Наявність альтернативи свідчить про сформовану гендерну компетентність педагога або педагогині.

Висновки. Якщо твердження, дія або рішення:

- ґрунтується на узагальненнях,
- закріплює «традиційні» ролі,
- обмежує можливості через стать,
- відтворює нерівність у мові чи практиці,
- це гендерний стереотип, який потребує усвідомлення й корекції.

СИТУАЦІЇ ДО ВПРАВИ**СИТУАЦІЯ 1.**

Під час розподілу ролей у шкільній виставі вчитель/вчителька автоматично призначає хлопців на ролі лідерів і героїв, а дівчат – на ролі помічниці принцес.

СИТУАЦІЯ 2.

На батьківських зборах учитель/вчителька каже: «Мамам потрібно більше контролювати виконання домашніх завдань дітьми».

СИТУАЦІЯ 3.

Під час профорієнтаційної бесіди ученицям рекомендують обирати «жіночі» професії (вчителька, медсестра, бухгалтерка), а учням – «чоловічі» (інженер, програміст, керівник).

СИТУАЦІЯ 4.

На уроці фізкультури вчитель/вчителька знижує норматив для дівчат словами: «Ви ж дівчата, вам важче».

4. Вправа «Де ховаються стереотипи»

Мета: сприяти усвідомленню педагогами і педагогинями того, що гендерні стереотипи проявляються не лише у висловлюваннях, а й у поведінці, оцінюванні, візуальних матеріалах та в змісті підручників.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: таблиця-матриця «Де ховаються стереотипи» (роздатковий матеріал або слайд); маркери, аркуші паперу (за потреби).

Хід роботи

1. Ведуча/ведучий пропонує учасникам і учасницям ознайомитися з таблицею-матрицею «Де ховаються стереотипи», у якій наведено різні сфери освітнього процесу та приклади можливих проявів гендерних стереотипів.
2. Учасники/учасниці індивідуально або в малих групах аналізують зазначені приклади та співвідносять їх із власним досвідом роботи в закладі освіти.
3. За групового формату роботи учасники/учасниці об'єднуються у 4-5 груп. Кожна група отримує для аналізу одну сферу (мова, поведінка, оцінювання, ілюстрації, приклади в підручниках).
4. Завдання для груп:
 - визначити, які саме гендерні стереотипи можуть проявлятися в цій сфері;
 - навести додаткові приклади з власної педагогічної практики;
 - коротко сформулювати, чому такі прояви є проблемними з точки зору гендерної рівності.
5. Кожна група презентує результати роботи (1-2 хвилини на групу).
6. Ведуча/ведучий узагальнює відповіді, наголошуючи, що стереотипи можуть бути прихованими, системними та «звичними», але при цьому мати реальний вплив на можливості й освітні траєкторії учнів і учениць.

Таблиця-матриця «Де ховаються стереотипи»

Сфера	Як проявляється стереотип	Приклад зі школи
Мова	Вживання узагальнень, гендерно упереджених фраз.	«Хлопці сильніші, допоможіть перенести парти», «Дівчатка тихіші».
Поведінка	Різний розподіл уваги або вимог до учнів і учениць.	До хлопців – менше зауважень за галас, до дівчат – більше вимог щодо «акуратності».
Оцінювання	Заниження або завищення оцінок через статеві очікування.	Дівчатам «завжди краще в гуманітарних сферах», хлопцям – «у технічних».
Ілюстрації	Образи, що підтримують традиційні ролі.	У підручнику: чоловік – науковець, жінка – домогосподарка.
Приклади в підручниках	Вибір сюжетів, завдань, професій лише у традиційній моделі.	У задачах: «тато працює інженером», «мама готує обід».

5. Вправа «Стереотипи в школі»

Мета: розвинути у педагогів і педагогинь уміння розпізнавати гендерні стереотипи в освітньому процесі та визначати їхні можливі наслідки для учасників і учасниць освітнього процесу.

Час: 20-25 хвилин.

Матеріали: опис ситуацій «Стереотипи в школі» (роздатковий матеріал або слайд); аркуші паперу, маркери (за потреби).

Хід роботи

1. Ведуча/ведучий інформує учасників і учасниць, що їм буде запропоновано кілька типових ситуацій, у яких можуть проявлятися гендерні стереотипи.
2. Учасники/учасниці об'єднуються в малі групи (по 3-5 осіб). Кожна група отримує для аналізу одну чи декілька ситуацій (залежно від кількості груп і часу).
3. Завдання для груп:
 - проаналізувати ситуацію, відповідаючи на запропоновані запитання;
 - визначити, у чому саме проявляється гендерний стереотип;
 - окреслити можливі наслідки ситуації для дитини або групи дітей;
 - запропонувати альтернативні, гендерно чутливі дії або формулювання з боку педагога/педагогині.
4. Кожна група коротко презентує результати обговорення (2-3 хвилини).
5. Ведуча/ведучий підсумовує обговорення, акцентуючи увагу на тому, що навіть звичні або «буденні» педагогічні практики можуть відтворювати гендерні стереотипи та впливати на освітні можливості й самооцінку дітей.

СИТУАЦІЯ 1.

Наприкінці уроку вчителька/вчитель оголошує, що клас потрібно підготувати до наступного заняття. Попри те, що в класі є чергові, вона/він звертається до учнів: «Дівчатка, приберіть у класі: підметіть підлогу, витріть дошку. Хлопці – посуньте столи та стільці». Учні виконують завдання без обговорення. Частина дівчат виглядає невдоволеною, але не заперечує. Хлопці швидко завершують свою частину роботи й виходять з класу.

СИТУАЦІЯ 2.

Під час обговорення теми учениця активно висловлює власну думку та не погоджується з позицією однокласника. Вона говорить емоційно, але в межах правил. Педагог/педагогиня зупиняє її словами: «Ти ж дівчинка, не треба так сперечатися, будь спокійнішою». Відтак дівчинка замовкає й більше не бере участі в обговоренні.

СИТУАЦІЯ 3.

На уроці інформатики учні працюють за комп'ютерами в парах. Перед початком роботи вчитель/вчителька каже: «Хлопці, коли що – допомагайте дівчатам, вам це легше дається». Декілька дівчат мовчки погоджуються, хоча серед них є ті, хто має високі результати з предмета. Один із хлопців жартує, що «дівчата все одно плутаються в кнопках».

СИТУАЦІЯ 4.

На класній годині учні діляться мріями про майбутню професію. Один із хлопців каже, що хотів би працювати вихователем у дитячому садку. В класі лунає сміх. Педагог, усміхаючись, додає: «Ну, це ж жіноча професія. Може, обереш щось більш чоловіче?» Після цього учень ніяково усміхається і більше не продовжує розмову.

Загальні запитання до всіх ситуацій:

1. Які слова, дії або рішення в цій ситуації можуть свідчити про наявність гендерного стереотипу?
2. Які приховані очікування щодо дівчат або хлопців виявляються в цій ситуації?
3. Як ця ситуація може вплинути на самооцінку, активність або вибір дитини?
4. Які альтернативні дії або формулювання міг/могла б використати педагог/педагогиня?
5. Яким чином можна змінити підхід, щоб усі діти мали рівні можливості без прив'язки до статі?

6. Вправа «Стереотип чи факт?»

Мета: сприяти усвідомленню педагогами та педагогинями наявності гендерних стереотипів у власних установах, професійних судженнях і мовних практиках, а також розмежуванню стереотипних тверджень і принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Час: 10 хвилин.

Матеріали: слайди презентації; аркуш (фліпчарт) для нотування відповідей під час мозкового штурму або стікери для нотаток учасниць/учасників.

Хід роботи

ВАРІАНТ 1. РОБОТА В ПАРАХ/ТРІЙКАХ

1. Ведуча/ведучий об'єднує учасниць/учасників у малі групи по 3-4 особи.
2. Кожній мінігрупі роздаються аркуші А4 з опитувальником (роздатковий матеріал), а також картки зеленого та червоного кольорів (набір для кожної учасниці/кожного учасника).
3. Завдання для мінігруп:
 - обговорити твердження опитувальника;
 - дійти спільної позиції щодо кожного твердження (у разі різних думок фіксується узгоджене рішення або рішення більшості);
 - позначити відповіді в опитувальнику.

ВАРІАНТ 2. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА

1. Тренерка/тренер пропонує учасницям/учасникам перейти за QR-кодом до гугл-форми опитувальника.
2. Учасниці/учасники індивідуально дають відповіді на всі запитання.

Колективне обговорення

1. Після опрацювання опитувальника (індивідуально або в групах, до 5 хвилин) ведуча/ведучий ініціює обговорення.
2. Учасниці/учасники діляться своїм баченням і ставленням до запропонованих тверджень.
3. Ведуча/ведучий звертає увагу на те, які твердження відображають гендерні стереотипи, а які – принцип рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, та фіксує ключові висновки.

Опитувальник «Розпізнаємо гендерні стереотипи»**I. ПОДІЛІТЬСЯ, БУДЬ ЛАСКА, СВОЇМ СТАВЛЕННЯМ ДО НАСТУПНИХ ТВЕРДЖЕНЬ:**

1. **«Гендер та стать – тотожні поняття»:**
 - а) так;
 - б) ні;
2. **«Наявні гендерні компетенції у педагогів/педагогинь позитивно впливають на формування світогляду учнів і учениць»:**
 - а) так;
 - б) ні;
3. **«Хлопці та дівчата мають займатися за окремою програмою на уроках трудового навчання»:**
 - а) так;
 - б) ні;
4. **«Гендерна рівність дозволяє чоловікам і жінкам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства»:**
 - а) так;
 - б) ні;
5. **«Для дівчат/жінок природніше займатися хатніми справами, ніж для хлопців/чоловіків»:**
 - а) так;
 - б) ні;
6. **«Піти у відпустку для догляду за дитиною можуть як жінка, так і чоловік»:**
 - а) так;
 - б) ні;
7. **«Дівчата менш здібні до математики та фізики, ніж хлопці»:**
 - а) так;
 - б) ні;
8. **«Директором установи повинен бути чоловік, оскільки він має аналітичний склад розуму»:**
 - а) так;
 - б) ні;

9. «Не лише чоловіки повинні вміти забити цвях, а й жінки теж»:

- а) так;
- б) ні;

10. «Розвиток інтересів хлопців і дівчат у гуманітарних та точних науках не повинен залежати від статі»:

- а) так;
- б) ні;

11. «Завдання батька – утримувати родину, а завдання матері – піклуватися про дітей»:

- а) так;
- б) ні;

12. «Жінки не мають прагнути оволодіти типово чоловічою професією»:

- а) так;
- б) ні;

13. «У жінки та чоловіка повинні бути однакові умови оплати праці»:

- а) так;
- б) ні;

14. «Дівчина повинна виглядати жіночно»:

- а) так;
- б) ні.

II. ЧИ ВИКОРИСТОВУЄТЕ ВИ НАСТУПНІ ВИСЛОВИ:

1. «Це не для дівчат»:

- так;
- ні;

2. « І дівчатам, і хлопцям потрібно бути охайними»:

- так;
- ні;

3. « Плакати – це нормально і для дівчини, і для хлопця»:

- так;
- ні;

4. «Сядь і заспокойся, не поведься, як хлопчисько, ти ж дівчинка!»:

- так;
- ні;

5. «Вона ж блондинка – і цим все сказано»:

- так;
- ні;

6. «Хлопці та дівчата мають розвиватися згідно зі своїми уподобаннями»:

- так;
- ні.

🔑 Ключ до вправи «Розпізнаємо гендерні стереотипи»

Частина I (твердження 1-14):

«так» (а): 2, 4, 6, 9, 10, 13;

«ні» (б): 1, 3, 5, 7, 8, 11, 12, 14.

Частина II (вислови 1-6):

«так» (використовую): 2, 3, 6 (гендерно чутливі формулювання);

«ні» (не використовую): 1, 4, 5 (стереотипні / дискримінаційні вислови).

7. Вправа «Вплив стереотипів»

Мета: показати типові гендерні стереотипи в освітньому процесі та їхні прямі й приховані наслідки для учнів і учениць; допомогти педагогам і педагогиням усвідомити власну зону професійної відповідальності та визначити можливі напрями змін у педагогічній практиці.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: аналітична таблиця «Вплив стереотипів» (роздатковий матеріал або слайд); аркуші паперу, маркери або стікери (за потреби).

Хід роботи

1. Ведуча/ведучий пропонує учасникам і учасницям ознайомитися з аналітичною таблицею «Вплив стереотипів», у якій подано приклади поширених гендерних стереотипів та їхні можливі наслідки.
2. Учасники/учасниці працюють індивідуально або в малих групах (по 3-5 осіб), аналізуючи кожний приклад у таблиці.
3. Завдання для учасників/учасниць груп:
 - визначити, які наслідки для учнів і учениць є найбільш значними;
 - звернути увагу на педагогічні ризики, що можуть залишатися непоміченими;
 - за можливості доповнити таблицю власними прикладами з освітньої практики.
4. Після роботи з таблицею ведуча/ведучий ініціює коротке колективне обговорення, під час якого учасники/учасниці діляться висновками.
5. Ведуча/ведучий підсумовує, наголошуючи, що гендерні стереотипи в освіті мають системний вплив і можуть формувати нерівні освітні траєкторії навіть без прямого наміру дискримінації.

Аналітична таблиця «Вплив стереотипів»

Стереотип	Можливі наслідки для учнів/учениць	Педагогічні ризики
Хлопці від природи кращі в математиці	<ul style="list-style-type: none"> • Дівчата неохоче вивчають STEM; • страх помилятися; • уникнення участі в олімпіадах. 	Неусвідомлена упередженість у похвалі, оцінюванні, розподілі завдань.
Дівчата охайніші, тому прибирають	<ul style="list-style-type: none"> • Несправедливий розподіл обов'язків; • обмеження у виборі професії. 	Закріплення нерівних практик у класі, формування гендерної ієрархії.
Хлопці не повинні плакати	<ul style="list-style-type: none"> • Придушення емоцій; • підвищення тривоги та агресивності. 	Ослаблення підтримки емоційної регуляції; ризик булінгу.
Дівчатам не підходять технічні професії	<ul style="list-style-type: none"> • Вузькі рамки вибору; • страх «виглядати некомпетентною». 	Переорієнтація дівчат на «традиційно жіночі» напрямки.
Хлопці мають бути сильнішими та активнішими	<ul style="list-style-type: none"> • Відчуття провини у тих, хто не відповідає очікуванням; • ризик конфліктної поведінки. 	Підкріплення токсичної маскулінності, ігнорування індивідуальних особливостей.
Дівчата більш спокійні та слухняні	<ul style="list-style-type: none"> • Недооцінка лідерського потенціалу; • придушення ініціативи. 	Менше можливостей для розвитку навичок лідерства.
Хлопці – природжені лідери	<ul style="list-style-type: none"> • Дівчата рідше презентують роботу, виконану групою; • нижча участь у прийнятті рішень. 	Стереотипізація ролей під час групових завдань.
Дівчата мають бути красивими	<ul style="list-style-type: none"> • Фокус на зовнішності; • ризики розладів харчової поведінки; • булінг. 	Підсилення культури оцінювання зовнішності.
Хлопці завжди гірше пишуть твори	<ul style="list-style-type: none"> • Уникнення творчих завдань; • заниження оцінок за упередженими очікуваннями. 	Нерівний підхід до оцінювання результатів.

8. Вправа «Види стратегій подолання: індивідуальні, освітні, інституційні, медійні»

Мета: сприяти формуванню в учасників і учасниць здатності розрізняти рівні стратегії подолання проявів гендерних стереотипів і дискримінаційних практик в освітньому середовищі та добирати адекватні заходи реагування залежно від рівня проблеми.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: опис ситуацій, аркуші паперу, маркери.

Хід проведення

1. Ведуча/ведучий коротко інформує учасників і учасниць про те, що подолання гендерних стереотипів і дискримінаційних практик можливе на різних рівнях – від індивідуального до інституційного та суспільного і потребує комплексного підходу.
2. Учасники й учасниці об'єднуються в групи та отримують опис однієї ситуації з освітнього середовища.

Завдання для груп

Для запропонованої ситуації визначити можливі дії на кожному з таких рівнів:

- індивідуальному;
- освітньому;
- інституційному;
- медійному.

Результати фіксуються у довільній формі.

3. Групи презентують напрацьовані варіанти стратегій. Ведуча/ведучий узагальнює відповіді, акцентуючи увагу на відмінностях між рівнями стратегій та доцільності їхнього застосування залежно від масштабу проблеми.

Під час обговорення доцільно підкреслювати, що сталий результат у подоланні гендерних стереотипів досягається завдяки поєднанню стратегій різних рівнів, а не виключно через індивідуальні зміни поведінки.

ПРИКЛАДИ СИТУАЦІЙ ДЛЯ ВПРАВИ

СИТУАЦІЯ 1.

Гендерно стереотипні звертання в освітньому процесі. Під час організації позакласного заходу педагогічний працівник/педагогічна працівниця звертається до учнів і учениць із проханням розподілити обов'язки за принципом: хлопці відповідають за фізичну підготовку простору, дівчата – за прибирання та оформлення.

СИТУАЦІЯ 2.

Оцінювання навчальних досягнень із прихованими гендерними очікуваннями. Під час усного опитування педагог/педагогиня коментує відповіді учнів і учениць словами «для хлопця це дуже старанно» або «для дівчини – несподівано логічно», не маючи на меті образити, але підкріплюючи стереотипні уявлення.

СИТУАЦІЯ 3.

Мовні формулювання в офіційній документації закладу освіти. У наказах, положеннях і внутрішніх документах закладу освіти для позначення посад і ролей використовується виключно форма чоловічого роду, без альтернативних або нейтральних форм.

СИТУАЦІЯ 4.

Представлення професій у навчальних матеріалах. У підручниках і презентаційних матеріалах зображення та приклади професій подаються переважно в традиційному гендерному розподілі (наприклад, чоловіки – технічні спеціальності, жінки – доглядові професії).

СИТУАЦІЯ 5.

Організація участі учнів і учениць у заходах. При підготовці до олімпіад, конкурсів або спортивних змагань педагогічний працівник/педагогічна працівниця рекомендує участь учнів і учениць, керуючись уявленнями про «типову» зацікавленість хлопців і дівчат у певних видах діяльності.

СИТУАЦІЯ 6.

Реагування на поведінку учнів і учениць. За однакову поведінку (підвищений тон, емоційну реакцію) до хлопців і дівчат використовуються різні педагогічні коментарі або дисциплінарні зауваження.

СИТУАЦІЯ 7.

Комунікація в цифровому освітньому середовищі. На офіційній сторінці закладу освіти в соціальних мережах публікується допис або візуальний матеріал із гендерно стереотипними образами чи підписами, який не проходив попереднього перегляду з позиції недискримінаційного підходу.

СИТУАЦІЯ 8.

Добір прикладів у навчальному процесі. Під час пояснення навчального матеріалу педагог/педагогиня систематично використовує приклади, що пов'язують певні якості або ролі з конкретною статтю, не звертаючи уваги на можливий вплив таких прикладів на учнів і учениць.

9. Вправа «Як зробити урок гендерно чутливим»

Мета: показати практичні способи, за допомогою яких педагог або педагогиня може щоденно впроваджувати принципи гендерної рівності в освітній процес через мову, приклади, організацію активностей та власний професійний приклад.

Час: 10-15 хвилин (самоперевірка); до 20 хвилин – за умови обговорення в парах або групі.

Матеріали: чек-лист «Як зробити урок гендерно чутливим» (роздатковий матеріал або слайд); ручки, стікери (за потреби).

Хід роботи

1. Ведуча/ведучий пропонує учасникам і учасницям ознайомитися з чек-листом та пояснює, що він призначений для самоперевірки педагогічної практики.
2. Учасники/учасниці індивідуально читають пункти чек-листа та відмічають для себе:
 - що вже реалізується в їхніх уроках регулярно;
 - що реалізується частково;
 - що потребує уваги або змін.
3. За бажання робота може продовжуватися в парах або малих групах: учасники/учасниці обговорюють 1-2 пункти, які викликали труднощі або запитання.
4. Під час короткого колективного обговорення ведуча/ведучий наголошує, що гендерно чутливий підхід – це процес поступових змін, а не одноразова дія.

ЧЕК-ЛИСТ «ЯК ЗРОБИТИ УРОК ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИМ»

1. Використовуйте гендерно чутливу мову.

Уникайте узагальнень на кшталт «хлопці сильніші», «дівчата уважніші». Звертайтеся до класу нейтрально: «учні/учениці», «усі присутні».

2. Подавайте різноманітні приклади.

Наводьте приклади успішних жінок і чоловіків у різних сферах: науці, спорті, мистецтві, політиці.

3. Заохочуйте всіх брати участь.

Не розподіляйте завдання за статтю. Дозвольте кожному/кожній обирати роль чи діяльність, яка їм цікава.

4. Уникайте стереотипних підручників.

Будьте уважним/уважною до матеріалів: якщо бачите стереотипи – обговоріть їх критично з класом.

5. Створюйте рівні можливості для розвитку.

Підтримуйте і хлопців, і дівчат у технічних, творчих, спортивних напрямках без упереджень.

6. Рефлексуйте на уроці.

Ставте запитання: чи всі почувалися вільно і могли висловлюватися? Чи були моменти упередженості?

7. Будьте прикладом рівного ставлення.

Показуйте всіма своїми діями повагу до кожної дитини незалежно від статі, підтримуйте індивідуальність.

8. Розподіляйте увагу справедливо.

Стежте, щоб під час уроку кожен/кожна мали можливість висловитися, отримати запитання чи похвалу. Не концентруйте увагу лише на активних учнях – підтримуйте тих, хто менш помітний.

9. Використовуйте інклюзивні зображення та матеріали.

На слайдах, у презентаціях, у вправах показуйте різних людей – дівчат і хлопців у різних ролях, професіях, ситуаціях.

10. Залучайте батьків і колег/колежанок.

Обговорюйте гендерно чутливий підхід із колегами/колежанками та під час батьківських зборів. Коли школа діє узгоджено, діти бачать послідовність у цінностях.

11. Звертайте увагу на мову оцінювання.

Уникайте висловів на кшталт «як для дівчинки – добре побігла» або «чоловічий вчинок». Оцінюйте старання, результат, зусилля, а не відповідність «ролі».

12. Розвивайте емпатію та взаємоповагу.

Використовуйте ігри, обговорення, творчі завдання, щоб діти могли подивитися на ситуації очима інших.

🔑 Ключ для самооцінювання до чек-листа «Як зробити урок гендерно чутливим»

Шкала відповідей (для кожного з 12 пунктів)

- Так – практикую системно;
- частково – практикую нерегулярно/ситуативно;
- ні – не практикую/потребує змін.

Узагальнена інтерпретація результатів

- 10-12 **«Так»**: високий рівень гендерної чутливості уроку.
- 6-9 **«Так»**: середній рівень. Є сформовані практики та зони для розвитку.
- 0-5 **«Так»**: початковий рівень. Рекомендовано системне впровадження змін.

Висновок: гендерно чутливий урок – це не окрема тема, а стиль взаємодії, який формує довіру, повагу й рівність у щоденному навчанні. Почніть з малих кроків – і школа стане місцем, де кожен і кожна можуть розкривати свій потенціал без обмежень.

10. Вправа «Перефразуй стереотипне висловлювання»

Мета: сформувати в педагогів і педагогинь уміння розпізнавати гендерно стереотипні висловлювання в освітньому процесі та добирати гендерно чутливі альтернативи, що підтримують принципи рівності, поваги та недискримінації.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: таблиця «Стереотипне висловлювання – гендерно чутлива альтернатива» (роздатковий матеріал або слайд); аркуші паперу, маркери або стікери (за потреби).

Хід роботи

1. Ведуча/ведучий пропонує учасникам і учасницям ознайомитися з таблицею, у якій наведено приклади поширених стереотипних висловлювань та можливі гендерно чутливі альтернативи.
2. Учасники/учасниці працюють індивідуально або в малих групах (по 3-4 особи).
3. Завдання:
 - визначити, в чому саме полягає стереотипність висловлювання;
 - обговорити, чому воно може бути проблемним у шкільному середовищі;
 - запропонувати або обговорити гендерно чутливу альтернативу.
4. За бажання ведуча/ведучий може запропонувати учасникам і учасницям сформулювати власні приклади зі шкільної практики та спробувати перефразувати їх.

5. Під час короткого колективного обговорення ведуча/ведучий підсумовує, що заміна мови не є формальністю, а впливає на відчуття безпеки, рівності та залученості дітей.
6. Ведуча/ведучий пропонує учасникам і учасницям ознайомитися матеріалами «Як реагувати на стереотипні висловлювання учнів і учениць» та обговорити їх назагал.

Фраза з гендерними стереотипами	Гендерно чутлива альтернатива
Хлопці – наші захисники, а дівчата – наші помічниці.	У нашому класі кожен і кожна може бути лідером, допомагати й підтримувати інших.
Хлопці краще розбираються в техніці.	Розбиратися в техніці може кожен і кожна, хто цікавиться нею.
Дівчатка, приберіть у класі, хлопці – винесіть сміття.	Давайте розподілимо обов'язки рівномірно: хто що хоче зробити?
Він – справжній чоловік, бо не плаче.	Важливо, щоб кожна людина могла виражати свої емоції.
У цій професії жінкам важко, це чоловіча справа.	У цій професії успіх залежить від умінь і досвіду, а не від статі.
Учитель – це людина, яка навчає дітей.	Учитель або вчителька – це фахівець/фахівчиня, який/яка навчає дітей.
Наш директор – справжній господар школи.	Наша директорка/наш директор відповідально керує школою.
Вона така гарна, що точно знайде хорошого чоловіка.	Вона талановита й успішна – впевнена, досягне всього, чого прагне.
Хлопець повинен бути сильним, а дівчина – ніжною.	Кожна людина має свої сильні сторони й риси – і це чудово.
Дівчатам не личить сперечатися.	Важливо, щоб кожен і кожна могли вільно висловлювати свою думку.

11. Вправа «Гендерно чутлива мова в освіті: комунікація без упереджень»

Мета: сприяти усвідомленню педагогами і педагогинями впливу мови на формування уявлень про гендерні ролі та навчити розпізнавати стереотипні або дискримінаційні висловлювання, замінювати їх на нейтральні й інклюзивні формулювання та застосовувати гендерно чутливу мову в щоденній педагогічній практиці.

Час: 15-20 хвилин.

Матеріали: чек-лист «Гендерно чутлива мова в освіті» (роздатковий матеріал або слайд); приклади висловлювань (у презентації або на картках); аркуші паперу, маркери або стікери (за потреби).

Хід роботи

1. Ведуча/ведучий пропонує учасникам і учасницям ознайомитися з прикладами гендерно чутливої мови та коротко обговорює, чому певні висловлювання можуть бути некоректними.
2. Учасники/учасниці індивідуально або в малих групах аналізують власні мовні практики за допомогою чек-листа.
3. За бажання учасникам/учасницям пропонується навести приклади з власної педагогічної практики та переформулювати їх у гендерно чутливий спосіб.
4. Під час короткого колективного обговорення ведуча/ведучий підкреслює, що зміна мови – це поступовий процес, який розпочинається з усвідомлення.

ПРИКЛАДИ ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОЇ МОВИ:

- використання фемінітивів замість винятково чоловічих форм: «*учителька*», «*директорка*», «*психологиня*», «*тренерка*», «*експертка*», «*авторка*», «*учасниця*»;
- заміна узагальнених чоловічих назв на парні або нейтральні формулювання: «*учні та учениці*», «*студенти та студентки*», «*діти*», «*команда*», «*колектив*», «*учасники/учасниці*»;
- використання гендерно нейтральних звертань: «*дорогі друзі*», «*усі присутні*», «*команда школи*» – замість «*шановні панове*», «*хлопці*», «*дівчата*»;
- відмова від стереотипних виразів, які підкріплюють нерівність або традиційні ролі: замість «*справжній чоловік має бути сильним*» – «*кожна людина має право бути собою*»; замість «*дівчатом не личить сперечатись*» – «*усі мають право висловити свою думку*»;
- нейтральне оцінювання діяльності – фокус на вчинках, зусиллях і досягненнях, а не на статі: «*Ти чудово виконав/виконала завдання*» замість «*Як для дівчинки/хлопця – добре*»;
- використання мови поваги – без приниження, іронії чи зменшувальних форм, які знецінюють: «*дівчатка*», «*хлопчики*», «*слабка стать*», натомість – «*учасниця*», «*чоловік*», «*жінка*», «*люди*»;
- звернення до різноманіття досвіду – показ через мову, що можливості не мають статевих обмежень: «*інженерка і вчитель*», «*письменниця і науковець*», «*військова і соціальний працівник*»;
- уникання стереотипних мовних кліше: «*жіноча логіка*», «*чоловічий розум*», «*слабка стать*», «*чоловік у домі*» – такі вислови варто замінювати на змістові, точні та нейтральні формулювання.

ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ «ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВА МОВА В ОСВІТІ: ЯК ГОВОРИТИ БЕЗ УПЕРЕДЖЕНЬ»

1. Загальні принципи:

- Чи усвідомлюю я, що мова впливає на формування уявлень про «жіноче» і «чоловіче»?
- Чи намагаюсь уникати висловлювань, які принижують або обмежують за ознакою статі?
- Чи помічаю, як мої мовні формулювання можуть впливати на самооцінку учнів і учениць?

2. Форми звертань і приклади:

- Чи використовую я звертання, які враховують усіх (наприклад, «учні та учениці», «діти», «колеги»)?
- Чи уникаю знеособлених або стереотипних формулювань («дівчатка – помічниця», «хлопці – захисники»)?
- Чи рівною мірою звертаюся до хлопців і дівчат під час уроків, обговорень, розподілу ролей?

3. Фемінітиви:

- Чи вживаю я фемінітиви («вчителька», «психологиня», «директорка», «експертка», «мисткиня» тощо)?
- Чи перевіряю навчальні матеріали на наявність і коректність уживання фемінітивів?
- Чи пояснюю дітям важливість назв професій у жіночому роді?

4. Мова навчальних матеріалів:

- Чи звертаю увагу на приклади в підручниках (чи показані в них жінки й чоловіки у різних ролях)?
- Чи уникаю використання текстів або вправ, де відтворюються гендерні стереотипи?
- Чи добираю приклади, що відображають рівність можливостей?

5. Комунікація в освітньому середовищі:

- Чи створюю я атмосферу поваги до гендерної ідентичності кожної дитини?
- Чи реагую на випадки сексистських висловлювань у класі?
- Чи використовую мову, що підтримує рівність і партнерство («ми разом», «кожен і кожна може», «усі мають право»)?

6. Особистий розвиток і рефлексія:

- Чи підвищую я власну обізнаність щодо теми гендерної рівності?
- Чи обговорюю з колегами питання мови та стереотипів?
- Чи я готовий/готова визнати і змінювати свої мовні звички?

🔑 Ключ для самоперевірки

Як користуватися чек-листом Прочитайте кожен пункт і позначте відповідь, що найбільше вам підходить:

- **«так»** – якщо ви практикуєте системно;
- **«частково»** – практикуєте ситуативно;
- **«ні»** – якщо поки що не практикуєте.

Підрахунок результатів:

за кожне **«так»** – 2 бали;

за **«частково»** – 1 бал;

За **«ні»** – 0 балів.

Після заповнення підрахуйте суму балів (максимум – 36).

Інтерпретація результатів

25-36 балів – ви активно застосовуєте гендерно чутливу мову в освітній діяльності. Продовжуйте ділитися досвідом із колегами.

15-24 бали – ви на правильному шляху, проте варто звернути увагу на окремі аспекти (наприклад, мову підручників чи форми звертань).

0-14 балів – час для глибшого аналізу власних мовних звичок і опрацювання теми. Спробуйте обрати 2-3 пункти, над якими почнете працювати вже зараз.

12. Вправа «Мій внесок»

Мета: сприяти усвідомленню особистої професійної відповідальності педагогів і педагогинь у подоланні гендерних стереотипів та зафіксувати конкретні дії, які учасники й учасниці готові впроваджувати у власній педагогічній практиці.

Час: 10 хвилин.

Матеріали: стікери; маркери; фліпчарт або стіна для формування «Коллективної карти дій».

Хід роботи

1. Ведуча/ведучий пояснює учасникам і учасницям, що підсумкова вправа спрямована на перехід від обговорення до практичних дій.
2. Кожному учаснику/кожній учасниці пропонується взяти один стікер і написати одну конкретну дію, яку він або вона готові зробити у своїй роботі для подолання гендерних стереотипів (наприклад: змінити мовні формулювання, переглянути приклади в підручниках, рівномірніше залучати учнів і учениць до активностей, використовувати фемінітиви тощо).
3. Після заповнення стікерів учасники/учасниці по черзі розміщують їх на фліпчарті або стіні, формуючи «Коллективну карту дій».
4. За бажання кілька учасників/учасниць коротко коментують свій вибір дій.
5. Ведуча/ведучий узагальнює, підкреслюючи, що навіть невеликі, але системні кроки кожного і кожної зумовлюють зміни в освітньому середовищі.

Висновок. Подолання гендерних стереотипів починається з особистих рішень і щоденних педагогічних практик. «Коллективна карта дій» демонструє, що зміни можливі тоді, коли кожен і кожна роблять свій внесок.

Список корисних посилань

1. Аналітичний звіт за результатами дослідження – «Ла Страда-Україна». «Ла Страда-Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/download/analitchnyj-zvit-za-rezultatamy-doslidzhennya> (дата звернення: 23.10.2025).
2. Андрєєнкова В. Л., Байдик В. В., Войцях Т. В., Калашник О. А. та ін. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти. Навчально-методичний посібник. – Київ, 2020. – 196 с. URL: https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2024/09/posibnyk_prottydiya-nasylstvu_-dodatok-onovlenyj.pdf (дата звернення: 24.10.2025).

3. Волосевич І. Вплив повномасштабної війни на вибір професії. URL: https://ukraine.unfra.org/sites/default/files/pub-pdf/key_findings_education_ukr.pdf (дата звернення: 24.10.2025).
4. Гендерна рівність в освіті: Посібник для тренерів. Авт. кол. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 156 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/osvita/gendernarivnist-v-osviti-posibnik-dlya-treneriv-134605.html> (дата звернення: 24.10.2025).
5. Оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань гендерної рівності: метод. рек. / авт.: К. Б. Левченко, М. І. Легенький, Ю. В. Негода, О. В. Євсюкова, С. М. Приліпко, А. О. Досич, А. П. Лелеченко, О. А. Дунебабіна за заг. ред. К. Б. Левченко. Київ: ГО «Ла Страда-Україна», 2025. 97 с. URL: https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/10/metod_rekomendatsii.pdf
6. Формування гендерно чутливого простору в школі; путівник для освітян. Дорожня карта. – Рада міжнародних досліджень та обмінів (IREX), 2024. URL: https://mon.gov.ua/staticobjects/mon/sites/1/rizne/2025/05/29/formuvann_ ya-henderno-chutlyvoho-prostoru-v-shkoli-doroozhnya-karta-29-05-2025.pdf.

РОЗДІЛ 3. ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

Вхідне/вихідне діагностування
«НАЯВНІСТЬ ГЕНДЕРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І ПРАЦІВНИЦЬ ЗАКЛАДІВ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»

Інструкція

Тестове завдання складається з 12 запитань (Блок II – 5 запитань, Блок III – 7 запитань). До кожного запитання подано декілька варіантів відповідей, з яких потрібно обрати одну правильну.

За кожен правильну відповідь на запитання 2.1-7 зараховується 1 (один) бал.

Загальна кількість балів, яку можна набрати за виконання тестового завдання, – 12 балів.

БЛОК I**1. Вкажіть ПІБ**

2. Вкажіть ваше місце роботи та посаду

3. Вкажіть вашу дійсну електронну адресу

БЛОК II**1.1. Гендер – це...** (оберіть правильну відповідь серед наведених):

- а) анатомо-біологічні особливості людей, які зумовлюють біологічні особливості чоловіка або жінки;
- б) соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок і чоловіків;
- в) умисний фізичний чи психологічний вплив однієї особи на іншу проти її волі, що спричиняє цій особі фізичну, моральну, майнову шкоду або містить загрозу заподіяння зазначеної шкоди зі злочинною метою.

1.2. Гендерна рівність – це... (оберіть правильну відповідь серед наведених):

- а) 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;
- б) система поглядів на призначення чоловіка й жінки в суспільстві відповідно до їхніх біологічних характеристик;

в) поширені в суспільстві звичаї та традиції (уявлення про соціальні функції – становище, обов'язки тощо жінок і чоловіків).

1.3. Гендерний підхід в освіті передбачає... (оберіть правильну відповідь серед наведених):

- а) закріплення нерівності між статями;
- б) виховання хлопця й дівчини залежно від традиційних норм і вимог, які висуває суспільство до ролей жінок і чоловіків;
- в) створення рівних умов для самореалізації учениць/учнів з акцентом на їхні індивідуальні особливості та потреби самореалізації незалежно від гендерних стереотипів та традиційного уявлення про ролі жінок і чоловіків у суспільстві.

1.4. Гендерна компетентність особистості – це... (оберіть правильну відповідь серед наведених):

- а) аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їхньої відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- б) дії чи бездіяльність, які виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження чи унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;
- в) розуміння шляхів взаємодії з особами різної статі, враховуючи гендерну ідентичність, гендерні установки та стереотипи.

1.5. Гендерні стереотипи – це... (оберіть правильну відповідь серед наведених):

- а) упереджені думки, які рішуче керують усім процесом сприйняття;
- б) стандартизовані уявлення про моделі поведінки та риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче»;
- в) відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

БЛОК III

1.1. Який із наведених прикладів ілюструє гендерно чутливу поведінку в школі?

- а) Хлопцям – технічні проекти, дівчатам – художні;
- б) рівне ставлення до всіх учнів незалежно від статі;
- в) розподіл завдань за статевою ознакою.

1.2. Що характеризує прихований навчальний план?

- а) Офіційно затверджені теми навчання;
- б) неписані очікування, моделі поведінки й ставлення;
- в) розклад уроків і календарно-тематичне планування.

1.3. Який принцип державної політики у сфері рівних прав є основним для освіти?

- а) Рівність можливостей та участі чоловіків і жінок;
- б) захист окремих груп, які потребують уваги;
- в) збереження традиційного розподілу ролей чоловіків і жінок.

1.4. Які джерела сприяють формуванню гендерних стереотипів?

- а) Медіа, родина;
- б) навчальні програми без прикладів;
- в) індивідуальні здібності людини.

1.5. Що є головним принципом гендерно чутливої педагогіки?

- а) Повага до різноманіття та рівне ставлення до учнів/учениць;
- б) збереження сталості та утримання від будь-яких змін;
- в) врахування різних можливостей учнів і учениць при оцінюванні.

1.6. Що є прикладом інституційної стратегії подолання стереотипів?

- а) Впровадження політики рівних можливостей у школі;
- б) призначення лише жінок на адміністративні посади;
- в) проведення заходів з батьками учнів/учениць з метою підвищення їхніх знань щодо гендерної культури.

1.7. Яке твердження найточніше описує гендерно чутливу мову?

- а) Використання лише чоловічих форм як «універсальних»;
- б) ігнорування мовних норм і контексту;
- в) уникання приниження, врахування представників і представниць обох статей.

🔑 Ключ

БЛОК II: 2.1 – б; 2.2 – а; 2.3 – в; 2.4 – — в; 2.5 – б.

БЛОК III: 3.1 – б; 3.2 – б; 3.3 – б; 3.4 – а; 3.5 – а; 3.6 – б; 3.7 – в.

ДОДАТОК 2**Додаток 2.1****Тренінг для педагогічних працівниць/працівників
«ДОЛАЄМО ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ РАЗОМ»****Авторки:****Андрєєнкова Вероніка,****Войцях Тетяна****Мета тренінгу:**

- формування у педагогічних працівниць і працівників культури гендерної рівності, нульової толерантності до гендерних стереотипів та дискримінації за ознакою статі.

Завдання онлайн-тренінгу:

- опрацювати поняття «гендер», «стать», «гендерна рівність», «стереотипи», «гендерні стереотипи»;
- ознайомити із законодавством, яке регулює впровадження гендерної рівності у сфері освіти;
- сформуванню уявлення щодо наявних і найпоширеніших стереотипів у учасників/учасниць освітнього процесу, а також їхнього впливу на підходи та принципи впровадження культури гендерної рівності в освітньому процесі;
- сприяти розвитку умінь ідентифікувати наявні та найпоширеніші стереотипи в учасників/учасниць освітнього процесу;
- визначити шляхи формування нульової толерантності до гендерних стереотипів і навичок реагування на гендерні стереотипи на особистісному рівні;
- визначити форми та методи роботи, спрямовані на формування вільного від стереотипів освітнього простору та розвитку культури гендерної рівності в учасників/учасниць освітнього процесу.

Час: 180 хвилин.**Програма тренінгу**

Час	Зміст	Форми роботи	Необхідні матеріали та обладнання
90 хвилин Сесія 1			
10 хвилин	1. Відкриття тренінгу. Цілі та завдання тренінгу. Угода групи/Правила (принципи) роботи.	Повідомлення тренерки/тренера	Угода групи/Правила (принципи) роботи. <i>Аркуш або слайд з пунктами Угоди підготувати заздалегідь.</i>
10 хвилин	2. Актуалізація теми. Вправа «Стать чи гендер?» Поняття «гендер», «стать».		Додаток, презентація.

Час	Зміст	Форми роботи	Необхідні матеріали та обладнання
10 хвилин	3. Нормативно-правові акти, які регулюють впровадження гендерної рівності у сфері освіти.	Інформаційне повідомлення тренерки/тренера.	
15 хвилин	4. Вправа «Займи позицію: міфи про гендер та гендерну рівність». Поняття «гендерна рівність».		Додаток «Міфи про гендер та гендерну рівність».
25 хвилин	5. Вправа «Розпізнаємо гендерні стереотипи» (експрес-опитування).	<i>Індивідуальна робота, колективна робота.</i> <i>Опис варіантів проведення вправи розміщений нижче (в тексті для тренерки/тренера).</i> <i>Мозковий штурм.</i> Питання для обговорення: - Для чого (з якою метою) ми сьогодні саме з вами – освітянами/освітянками – говоримо про гендерні стереотипи? - Які фактори спричиняють наявність гендерних стереотипів у педагогічних працівників/працівниць?	Роздаткові матеріали для учасників/учасниць, Додаток 1 – Опитувальник «Розпізнаємо гендерні стереотипи» (за кількістю мінігруп) або гугл-форму та слайд (аркуш) з QR-кодом для переходу до опитування (індивідуальна робота).
20 хвилин	6. Поняття «стереотип», «стереотипізація», «гендерні стереотипи». Природа гендерних стереотипів. Гендерні стереотипи та їхній взаємозв'язок із насильством, гендерною нерівністю у суспільстві.	Інформаційне повідомлення тренерки/тренера.	

Час	Зміст	Форми роботи	Необхідні матеріали та обладнання
ПЕРЕРВА			
90 хвилин Сесія 2			
10 хвилин	7. Презентація результатів дослідження.	<i>Інформаційне повідомлення тренерки/тренера.</i>	Презентація «Аналітичний звіт за результатами дослідження». Окремий файл та презентація.
15 хвилин	8. Самоперевірка за результатами вправи (експрес-опитування) «Розпізнаємо гендерні стереотипи».	<i>Індивідуальна робота. Колективне обговорення.</i>	Слайд із правильними варіантами відповідей.
40 хвилин	9. Вплив наявних гендерних стереотипів у педагогічних працівниць/працівників на освітній процес (практикум).	<i>Робота в групах (25 хвилин).</i> <i>Питання для обговорення:</i> - опрацювати запропоновані кейси; – виявити наявні гендерні стереотипи та проаналізувати їхній вплив на освітній процес. <i>Колективне обговорення (15 хвилин).</i>	Додаток 6. Кейси для визначення гендерних стереотипів в освіті.
	Вправа «Звільнення від стереотипів» або «Руйнуємо стереотипи». <i>За наявності часу цю вправу можна об'єднати із роботою над кейсами. Зробити спочатку її в групах, а потім розглянути кейси. Також можна скоротити кількість стереотипів для опрацювання.</i>	Робота в парах/трійках. Завдання: складіть наявні у розпізнаних стереотипах окремі слова або частини фраз у такому порядку, щоб гендерні стереотипи «зруйнувалися».	Додаток 5 до вправи. Або розрізані частини, які треба скласти. Або на аркуші розмістити табличку з двома стовпцями, які треба з'єднати стрілочками.

Час	Зміст	Форми роботи	Необхідні матеріали та обладнання
15 хвилин	10. Роль педагогів/педагогинь і важливість формування нульової толерантності до гендерних стереотипів у закладах освіти. Важливі умови розвитку нестереотипного мислення на особистісному рівні (чек-лист). Можливі форми та методи роботи з колективами освітян/освітянок.	<i>Інтерактивний діалог, колективне обговорення.</i> <i>Інформаційне повідомлення тренерки/тренера. Індивідуальна робота.</i> <i>Питання до обговорення – в тексті тренінгу.</i>	Додаток 7. Чек-лист «Як формувати/розвивати у себе нульову толерантність до гендерних стереотипів?»
10 хвилин	11. Підбиття підсумків тренінгу. Заповнення анкети (за результатами заходу).	Вихідне анкетування. Підсумкова рефлексія.	Бланки вихідної анкети.

ОПИСОВИЙ ТЕКСТ ТРЕНІНГУ

(варіант для тренерок/тренерів)

Необхідне обладнання та витратні матеріали: ноутбук, проектор, екран, фліпчарт, маркери, аркуші/блокнот для фліпчарта, скотч.

1. Відкриття заходу

Мета та завдання тренінгу. Правила роботи. Експрес-знайомство (за наявності часу).

Форми роботи: інформаційне повідомлення тренерки/тренера, індивідуальна робота (або самопрезентація – для експрес-знайомства).

Необхідні матеріали: аркуш «Правила роботи групи»/«Угода групи» (заздалегідь підготовлений), слайди презентації.

Час: 10 хвилин.

Інформаційне повідомлення тренерки/тренера

Тренерка/тренер представляється, вітає учасниць і учасників. Оголошує мету та завдання тренінгу (*слайд презентації*).

Тренерка/тренер пропонує учасницям/учасникам ухвалити «Угоду групи»/«Правила роботи групи» на час тренінгу.

До уваги тренерки/тренера!

Щоб зберегти час, заздалегідь підготуйте аркуш (або виведіть на екран слайд презентації) з переліком пропонованих пунктів «Угоди групи» («Правил роботи групи»). Поясніть учасницям/учасникам, що передбачають ці пункти, – для спільного розуміння їхнього змісту. Запитайте, чи є доповнення або запитання. У разі потреби допишіть додані учасницями/учасниками пункти «Угоди»/«Правил роботи». Запропонуйте учасницям/учасникам оплесками затвердити «Угоду групи»/«Правила роботи групи».

Можливі пункти «Угоди групи»/«Правил (принципів) роботи групи» на час тренінгу

- Мобільна тиша.
- Активність та включеність у груповий процес роботи.
- Комунікативна взаємодія.
- Взаємоповага.
- Піднята рука = «Хочу сказати».
- Слухаємо і чуємо інших.
- Тут і тепер.
- «Я-висловлювання».
- Вільний вихід-вхід у разі потреби (безпека).

2. Актуалізація теми**Вправа «Стать чи гендер?» (експрес-опитування).
Визначення понять «стать», «гендер».**

Форми роботи: індивідуальна робота, колективне обговорення, інформаційне повідомлення тренерки/тренера.

Необхідні матеріали: слайди презентації, додаток 3 «Вправа «Стать чи гендер?» (для тренерки/тренера).

Час: 10 хвилин.

Етап 1. Тренерка/тренер проводить експрес-опитування «Стать чи гендер?» для актуалізації особистих знань учасниць/учасників з цього питання (Додаток 3, таблиця з твердженнями та ключ до вправи). А саме, пропонує прочитати (або зачитує) твердження в таблиці та обрати один із варіантів.

Після вправи тренерка/тренер пропонує учасникам/учасницям назвати номери тверджень, до яких вони обрали відповідь «стать». Також пропонує дати відповідь на запитання, чим вони керувалися, коли обирали той чи інший варіант відповіді? Тренерка/тренер демонструє слайд з вірними варіантами відповідей, коротко коментує їх та надає інформацію про визначення понять «стать», «гендер».

Додаток 2.2

Вправа «Стать чи гендер?» (експрес-опитування)

Завдання. Прочитайте твердження. Оберіть для кожного твердження один із варіантів відповіді: (1) стать; (2) гендер.

№	Твердження	стать	гендер
1	Жінки можуть народжувати дітей, а чоловіки – ні.		
2	Це правильно, коли чоловік побив жінку, якщо вона зрадила йому.		
3	Хлопці (чоловіки) не повинні плакати, а для дівчат (жінок) це нормально.		
4	Коли дівчата та жінки носять короткий або відкритий одяг, вони самі провокують сексуальне насильство та сексуальні домагання.		
5	Заробітна плата у чоловіків в середньому на 20% вища, ніж у жінок у межах однієї професії.		
6	Чоловік залишається з дітьми та веде домашнє господарство, а дружина ходить на роботу та матеріально забезпечує родину.		
7	Жінки можуть годувати дитину груддю.		
8	У сім'ї чоловік повинен ухвалювати всі рішення.		
9	Серед президентів та депутатів жінок менше ніж чоловіків.		
10	У племенах Полінезії чоловіки займаються ткацтвом, а жінки – землеробством.		
11	У період статевого дозрівання у хлопців відбувається мутація голосу («ламається» голос), а у дівчат – ні.		
12	Коли дружина весь час сперечається чи свариться, то в чоловіка нема іншого виходу, як побити її або піти до коханки.		

🔑 Ключ до вправи:

стать – 1, 7, 11;

гендер – 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12.

Інформаційне повідомлення тренерки/тренера

Стать – це біологічна характеристика людини. Чоловіча чи жіноча стать передбачає свою будову статевих органів, пропорцій тіла, співвідношення хромосом і гормонів.

ОЗНАКИ СТАТІ:

- з'являються самі по собі (без зовнішнього впливу);
- є універсальними, не залежать від країни, культури чи релігії (наприклад, лише жінки народжують дітей);
- ніколи не змінюються в історичному процесі;
- властиві лише одній статі.

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належним для жінок і чоловіків (ст. 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами).

ОЗНАКИ ГЕНДЕРУ:

- є культурною традицією;
- суттєво відмінні в різних країнах і навіть в одній країні (залежно від населеного пункту чи соціального прошарку);
- можуть змінюватися з часом;
- властиві людям різної статі.

Гендер – це соціальне утворення, культурне і мінливе. Звичаї, традиції, мода, норми.

Все це може змінюватися з плином часу, а також в залежності від місця знаходження.

«Прийнятний/нормальний» в одному місці – не такий в іншому.

Гендер може виглядати по-різному в той самий час у різних місцях. «Нормальний» сьогодні завтра може виглядати інакше.

3. Нормативно-правові акти, які регулюють впровадження культури гендерної рівності у сфері освіти

Форми роботи: інформаційне повідомлення тренерки/тренера.

Необхідні матеріали: слайди презентації.

Час: 10 хвилин.

Тренерка/тренер ознайомлює з переліком основних нормативно-правових актів (слайд презентації), які аргументують актуальність і регулюють впровадження культури гендерної рівності в освіті. А також визначають права та обов'язки педагогічних працівниць/працівників, зокрема щодо дотримання прав людини та впровадження культури гендерної рівності у сфері освіти.

На допомогу тренерці/тренеру!

Важливо!

Тренерці/тренеру необхідно попередньо ознайомитися зі змістом цих нормативно-правових актів. Демонструючи слайд з переліком нормативно-правових актів України, необхідно коротко поінформувати учасниць/учасників про те, які питання регулює той чи інший нормативно-правовий акт щодо впровадження культури гендерної рівності в освіті та/або на вирішення яких важливих питань досягнення гендерної рівності спрямований.

Основні нормативно-правові акти:

- Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)» від 22.05.2024 р. № 3733-IX, чинний з 19.12.2024 р.;

На допомогу тренерці/тренеру!

- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення механізму запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі» від 20.11.2024 р. № 4037-IX, чинний з 19.12.2024 р.;
- Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання насильству та унеможливлення жорстокого поводження з дітьми» від 06.06.2024 р., набува чинності 06.10.2024 р.;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005 р. № 2866-IV (зі змінами, редакція від 19.12.2024 р.);
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (зі змінами, редакція від 19.12.2024 р.);
- Закон України «Про освіту» (зі змінами, редакція від 06.10.2024 р.), зокрема Розділ VI «Учасники освітнього процесу»;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації»;
- Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р);
- операційний план заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р);
- Указ Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства»;
- Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року (затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2021 р. № 145);
- Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі (затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 658);
- наказ Міністерства освіти і науки України від 05 листопада 2021 р. № 1182 «Про затвердження Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти».

До уваги тренерки/тренера!

Виведіть на екран слайд стосовно Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII (зі змінами, редакція від 06.10.2024 року), зокрема Розділ VI «Учасники освітнього процесу». Наголосіть, що права та обов'язки педагогічних працівників/працівниць, зокрема й у питаннях гендерної рівності, дотримання прав людини під час освітнього процесу визначено статтею 54 «Права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу» цього Закону.

Зверніть увагу на:**п. 1 ст. 54 Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на...:**

- ...працю у безпечному та здоровому освітньому середовищі;
- захист під час освітнього процесу від будь-яких форм насильства та експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, від пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю.

Також можете звернути увагу учасниць/учасників тренінгу на те, що відсутність ґендерної рівності в закладі освіти призводить/може призвести до порушення їхніх професійних прав, означених в першій частині статті 54;

п. 2 ст. 54 Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані:

- ...сприяти розвитку здібностей здобувачів освіти, дбати про їхнє фізичне і психічне здоров'я, брати участь у забезпеченні та розвитку безпечного, здорового та інклюзивного чи спеціального освітнього середовища;
- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх учасників освітнього процесу;
- настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства;
- формувати у здобувачів освіти прагнення до взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами;
- захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, запобігати вживанню ними та іншими особами на території закладів освіти алкогольних напоїв, наркотичних засобів, іншим шкідливим звичкам;

До уваги тренерки/тренера!

- **у разі виявлення ознак насильства або жорстокого поводження з дитиною:**
 - вжити невідкладних заходів для припинення насильства або жорстокого поводження з дитиною;
 - за потреби надати домедичну допомогу, викликати бригаду екстреної (швидкої) медичної допомоги та звернутися до органів Національної поліції України;
 - повідомити керівника закладу освіти та принаймні одного з батьків або інших законних представників дитини, яка вчинила насильство або жорстоке поводження, та дитини, яка постраждала від насильства або жорстокого поводження;

у разі вчинення жорстокого поводження з дитиною керівником закладу освіти – невідкладно повідомити про це засновника закладу освіти та/або уповноважений ним орган (особу) (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 3792-IX від 06.06.2024 р.).

Обов'язково наголосіть на тому, що, як зазначено в п. 7 статті 54 **«Особи, винні в порушенні цієї статті, несуть відповідальність згідно з законом»**. Це і про захист педагогічних працівників/працівниць у разі порушення іншими учасникам/учасницями освітнього процесу їхніх професійних прав.

Також наголосіть, що визначені Законом права та обов'язки педагогічних працівників/працівниць обов'язково мають бути відображені в Посадових обов'язках педагогічних працівників/працівниць (відповідно до їхньої професії та посади в закладі освіти), а також в інших внутрішніх документах закладу освіти.

4. Поняття «гендерна рівність».

Вправа «Займи позицію: міфи про гендер та гендерну рівність».

Форми роботи: інтерактивна дискусія за методом «Займи позицію», інформаційне повідомлення тренерки/тренера.

Необхідні матеріали: аркуш/картки з описом міфів та фактів про гендер та гендерну рівність (для тренерки/тренера, Додаток 4 «Міфи про гендер та гендерну рівність»), аркуші А-4 з написами «міф», «факт», «не знаю»; слайди презентації.

Час: 15 хвилин.

Етап 1. Вправа «Займи позицію: міфи про гендер та гендерну рівність».

Тренерка/тренер розміщує в аудиторії аркуші з написами «міф», «факт», «не знаю». Потім зачитує учасницям/учасникам декілька тверджень про гендер, гендерну рівність та пропонує визначити: це міф чи ні. Для цього їм потрібно зайняти відповідну позицію біля аркушів з написами «міф», «факт», «не знаю».

До уваги тренерки/тренера!

Враховуючи наявний час для проведення інтерактивної дискусії, рекомендовано обрати не більше 2-х міфів про гендер та/або гендерну рівність для ефективного опрацювання та створення умов для висловлення думок і аргументів якомога більшою кількістю учасниць/учасників.

Оберіть для проведення вправи 1-2 кейси з Додатку 2 до цієї Програми, заздалегідь їх роздрукуйте.

При проведенні вправи дотримуйтесь Алгоритму проведення інтерактивної дискусії за методом «Займи позицію».

Додаток 2.3**Кейси до вправи****«Займи позицію: міфи та факти про гендер та гендерну рівність»**

Твердження (міфи)	Аргументація (факти)
<p>Гендерна рівність потрібна тільки жінкам, щоб вирішувати їхні проблеми.</p>	<p>Спростовуємо міф мовою національного законодавства.</p> <p>А саме цитатою із Концепції комунікації у сфері гендерної рівності², яку було схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р:</p> <p>«Присутні в суспільному житті прояви нерівності, дискримінації за ознакою статі, сексизму, насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, гендерні стереотипи в українському суспільстві нерідко замовчуються, що є негативною тенденцією.</p> <p><i>Доволі поширеним є також хибне переконання, що гендерна тематика стосується лише жінок. Чоловіки так само зазнають дискримінації у реалізації певних прав або стають жертвами домашнього насильства, що нечасто стає загальновідомим та рідко висвітлюється у засобах масової інформації як соціальна проблема, адже у суспільстві все ще присутній стереотип про «справжнього чоловіка», який не скаржиться на особисті життєві негаразди, не звертається до лікарів, не повідомляє, зокрема правоохоронні органи про випадки застосування до нього психологічного або фізичного насильства з боку жінок. Тож якщо питання дискримінації жінок завдяки скоординованим зусиллям держави та громадянського суспільства є на порядку денному, то питання дискримінації чоловіків не отримують належної уваги.</i></p> <p>Концепція спрямована на створення майбутнього, в якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, які необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації».</p>

² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

Твердження (міфи)	Аргументація (факти)
<p>Використання терміну «гендер» призводить до стирання різниці між жінками та чоловіками.</p>	<p>Поняття «гендер» запроваджено саме для того, щоб показати процеси, які відбуваються й розвиваються в соціальному світі, тоді як біологічна стать людини (чоловік чи жінка) не змінюється.</p> <p>Зміна гендерних ролей не означає зміну статі. Так само використання терміну «гендер» не призводить до стирання різниці між жінками й чоловіками.</p> <p>«Мета використання терміну «гендер» полягає не в тому, щоб замінити поняття «стать», яке відображає біологічні відмінності, і не в тому, щоб не вживати надалі поняття «чоловік» та «жінка». Мета використання терміну «гендер» – наголосити, що багато проявів нерівності, стереотипів і, як наслідок, насильства випливають не з наявних біологічних відмінностей між жінками та чоловіками, а, скоріше, із соціально сконструйованих відмінностей, із розуміння та сприйняття того, як жінка та чоловік мають бути представлені в соціальному житті³».</p>
<p>Гендерна рівність – це питання позаминулого сторіччя, коли жінка не мала права брати участь у виборах, коли їй платили меншу зарплату порівняно із чоловіком. Зараз такого не існує⁴.</p>	<p>Рівність трудових прав для обох статей закріплена в Україні на законодавчому рівні, хоча на практиці дотепер діють дискримінаційні норми. Суто «чоловічі» професії зникли лише у 2017 році, коли було скасовано наказ Міністерства охорони здоров'я зі списком 450 професій, які вважалися «небезпечними для здоров'я» жінок.</p> <p>Середня зарплата чоловіків в Україні завжди була вищою, ніж у жінок. За даними Міністерства економіки України, станом на 2023 рік гендерний розрив в оплаті праці в Україні складав 18,6% на користь чоловіків⁵. Тобто статистично чоловіки отримують на 18,6% вищу заробітну плату, ніж жінки, навіть за умови, що вони мають однакову кваліфікацію та однакові умови праці. Наприклад, за одну і ту ж роботу чоловік отримує 100 гривень, а жінка 81 гривню 40 копійок. Якщо перевести в роки, це означає, що жінка 6,5 року працює безкоштовно. І це навіть незважаючи на те, що Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» передбачено, що роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці.</p> <p>Гендерний розрив в оплаті праці, тобто різниця у середній заробітній платі жінок і чоловіків, залишається загальносвітовою проблемою. Згідно з Global Gender Gap Report 2023 (Глобальний звіт про гендерні розриви 2023), щорічного звіту Всесвітнього економічного форуму, жодна країна світу ще не досягла гендерного паритету в оплаті праці.</p>

³ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція): запитання та відповіді. <https://cutt.ly/5rmQ2pF>

⁴ Фемінізм не на часі? Які міфи про гендерну рівність поширюють українські політики й публічні люди, <https://ms.detector.media/trendi/post/27645/2021-06-30-feminizm-ne-na-chasi-yaki-mify-pro-gendernu-rivnist-poshyruyut-ukrainski-polityky-y-publichni-lyudy/>

⁵ Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні, <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini> – Слово і Діло: Аналітичний портал (назва з екрану)

Твердження (міфи)	Аргументація (факти)
<p>Гендерна рівність зруйнує традиційну сім'ю.</p>	<p>У статті 3 Сімейного кодексу України⁶ визначається, що:</p> <p>Сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;</p> <p>Подружжя вважається сім'єю і тоді, коли дружина та чоловік у зв'язку з навчанням, роботою, лікуванням, необхідністю догляду за батьками, дітьми та з інших поважних причин не проживають спільно;</p> <p>Дитина належить до сім'ї своїх батьків і тоді, коли спільно з ними не проживає.</p>
	<p>Права члена сім'ї має одинока особа.</p> <p>Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства.</p> <p>Що ж таке – «традиційна»/«нормальна» сім'я?</p> <p>Які моделі сім'ї є в сучасному українському суспільстві? Зокрема в період війни в Україні?</p> <p>Є родини, які складаються з чоловіка та жінки без дітей. Є родини, де чоловік і дружина мають усиновлену дитину. Є родини, що складаються з чоловіка і жінки, які самі народили дітей. Є родини, в яких жінка сама виховує дитину (дітей). Є люди, які живуть без пари. Є люди, які створили нові пари, але мають спільну дитину (дітей) з жінкою/чоловіком від попереднього шлюбу. Є люди, які живуть парою разом з бабусями-дідусями. Є бабуся, яка самотійно виховує онуків. Є тато, який сам виховує дітей... Варіантів може бути десятки.</p> <p>Кожна людина у цих моделях проживає своє унікальне єдине життя. У когось воно склалося через власний вибір. У когось – через трагічні обставини: хворобу, смерть або просто відсутність людини, яка б відповіла взаємністю на почуття. Хтось сам обрав такий варіант життя, а у когось просто не було іншого вибору. Чи може якась з цих моделей ставати приводом для припинення, для образи, утисків, дискримінації?</p> <p>Водночас <i>впровадження гендерної рівності в модель сім'ї – це однакове залучення жінки і чоловіка до виховання дітей і догляду за ними, справедливий розподіл домашніх обов'язків, повага до потреб, емоційного, фізичного стану кожного члена родини, відсутність будь-якої форми насильства.</i></p>

⁶ Сімейний кодекс України, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>

Етап 2. Інформаційне повідомлення тренерки/тренера

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

Впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти в Україні пов'язане з **необхідністю подолання стереотипів за ознакою статі під час формування політики в сфері освіти**, адже однакове, на перший погляд, ставлення до осіб різної статі в умовах наявної гендерної стереотипізації насправді не надає рівних можливостей, а закріплює та відтворює нерівності. Нехтування відмінностями в умовах структурної нерівності призводить до невидимості дискримінації та неможливості розв'язання проблеми дискримінованих груп.

Забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності (рівних прав та можливостей жінок і чоловіків) у сфері освіти передбачає:

- реалізацію Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти та операційного плану заходів (Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р), операційний план заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р));
- запровадження обов'язкової антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту;
- проведення гендерного аудиту закладів освіти.

Мета гендерної рівності полягає не в тому, щоби прирівняти жінок до чоловіків, а в тому, щоб наділити їхнє життя рівними можливостями та шансами та забезпечити їхню реалізацію.

Забезпечення гендерної перспективи – це завжди врахування різних потреб жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків (а також інших інтерсекціональних факторів).

Важливо розуміти, що гендерна рівність потрібна не лише для гармонії в суспільстві та реалізації потенціалу всіх людей, а й для сталого економічного розвитку країн.

На допомогу тренерці/тренеру!

Переваги гендерної рівності⁷

Розвиток бізнесу

Дослідження показують, що гендерна різноманітність поліпшує організацію інновацій та продуктивності. Коли жінкам надають доступ до рівної освіти (і, як наслідок, рівні можливості працевлаштування), бізнес, який вони засновують, процвітає.

⁷ Гендерна рівність в Україні: досягнення та виклики, <https://explainer.ua/genderna-rivnist-v-ukrayini-dosyagnennya-ta-vikliki/>

На допомогу тренерці/тренеру!***Розвиток економіки***

Коли жінки можуть брати участь в економіці нарівні з чоловіками, економічна ситуація поліпшується. Значну роль у цьому відіграє усунення гендерного розриву в оплаті праці. За даними McKinsey Global Institute, за рахунок досягнення гендерної рівності до 2025 року світовий ВВП може збільшитися на 12 трлн доларів США.

Поліпшення здоров'я

Через такі перешкоди, як нерівний дохід і відсутність освіти, доступ до якісного медичного обслуговування для жінок часто є ускладненим. У дослідженнях йдеться, що якщо гендерна рівність буде впроваджена в сфері охорони здоров'я, жінки отримають якісніший догляд, що зумовить поліпшення загального стану здоров'я суспільства. Відповідно, жінки з рівним доступом до освіти й рівним доходом зможуть краще піклуватися про своїх дітей.

Досягнення гендерної рівності сприятиме зниженню рівня смертності та зростанню середньої тривалості життя (як серед представниць жіночої статі, так і представників чоловічої статі).

Позитивні зміни в родині

На чоловіків негативно впливає гендерна нерівність. Особливо це помітно, коли йдеться про оплачувану відпустку за сімейними обставинами. Оскільки жінки вважаються основними особами, що доглядають за дітьми, чоловіки часто не можуть отримати відпустку. Це також стосується і ситуацій, коли йдеться про догляд за членами родини похилого віку. Якби і чоловіки, і жінки могли брати відпустку для сім'ї без дискримінації за ознакою статі, це зміцнило б сім'ї.

Залучення жінок до політики

Більшість політичних систем, як і раніше, орієнтовані на чоловіків. Якби гендерну рівність було реалізовано, світ побачив би набагато більше жінок, залучених до політичного процесу. Це включає політичне лідерство.

Підвищення рівня щастя⁸

Країни з високим рейтингом гендерної рівності, згідно з Рейтингом щастя ООН (World Happiness Report), є також лідерами за індексом щастя.

Створення безпечних, справедливих та зручних умов проживання для різних груп жінок і чоловіків.

5. Вправа «Розпізнаємо гендерні стереотипи» (експрес-опитування). Мозковий штурм «Що зумовлює наявність гендерних стереотипів у освітян?»

Форми роботи: робота в парах/трійках або індивідуальна робота з опитувальником/гугл-формою, колективне обговорення, мозковий штурм.

Необхідні матеріали: робочі матеріали, Додаток 3 Опитувальник «Розпізнаємо гендерні стереотипи» (за кількістю мінігруп) або гугл-форма та слайд (аркуш) з QR-кодом для переходу до опитування (індивідуальна робота); слайди презентації; аркуш (фліпчарт) для нотування відповідей під час мозкового штурму або стікери для нотаток учасниць/учасників.

Час: 15 хвилин.

⁸ <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/genдерна-рівність-міфи-факти-та-державна-політика>

Етап 1. Вправа «Розпізнаємо гендерні стереотипи» (експрес-опитування) (10 хвилин).

Інструкція до вправи

Варіант 1. Робота в парах/трійках. Тренерка/тренер об'єднує учасниць/учасників по 3-4 особи. Роздає кожній мінігрупі аркуші А4 з опитувальником (РМ, Додаток 1), а також картки зеленого і червоного кольорів (набір для кожної/кожного учасниці/учасника).

Завдання для мінігруп

Обговорити та дати відповіді на запитання в опитувальнику (якщо будуть відмінні думки, в опитувальнику позначається спільна думка за погодженням або більшістю голосів).

Варіант 2. Індивідуальна робота з гугл-формою опитувальника. Тренерка/тренер пропонує учасницям/учасникам перейти за QR-кодом в гугл-форму та дати відповіді на запитання в опитувальнику.

Колективне обговорення

Після опрацювання опитувальника в групах або індивідуально (до 5-ти хвилин) тренерка/тренер проводить обговорення результатів опитування та особистого бачення і ставлення до запропонованих тверджень. Тренерка/тренер також звертає увагу учасниць/учасників на те, які твердження із запропонованих відображають гендерні стереотипи, а які – принцип рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Додаток 2.4

«Розпізнаємо гендерні стереотипи» (експрес-опитування)

I. ПОДІЛІТЬСЯ, БУДЬ ЛАСКА, СВОЇМ СТАВЛЕННЯМ ДО НАСТУПНИХ ТВЕРДЖЕНЬ:

- 1. «Гендер та стать – тотожні поняття»:**
 - а) так;
 - б) ні;
- 2. «Наявні гендерні компетенції у педагогів/педагогинь позитивно впливають на формування світогляду учнів і учениць»:**
 - а) так;
 - б) ні;
- 3. «Хлопці та дівчата мають займатися за окремою програмою на уроках трудового навчання»:**
 - а) так;
 - б) ні;
- 4. «Гендерна рівність дозволяє чоловікам і жінкам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства»:**
 - а) так;
 - б) ні;

5. «Для дівчат/жінок природніше займатися хатніми справами, ніж для хлопців/чоловіків»:
- а) так;
 б) ні;
6. «Піти у відпустку для догляду за дитиною можуть як жінка, так і чоловік»:
- а) так;
 б) ні;
7. «Дівчата менш здібні до математики та фізики, ніж хлопці»:
- а) так;
 б) ні;
8. «Директором установи має бути чоловік, оскільки він має аналітичний склад розуму»:
- а) так;
 б) ні;
9. «Не тільки чоловіки повинні вміти забити цвях, а й жінки теж»:
- а) так;
 б) ні;
10. «Розвиток інтересів хлопців і дівчат у гуманітарних та точних науках не повинен залежати від статі»:
- а) так;
 б) ні;
11. «Завдання батька – утримувати родину, а завдання матері – піклуватися про дітей»:
- а) так;
 б) ні;
12. «Жінки не мають прагнути оволодіти типово чоловічою професією»:
- а) так;
 б) ні;
13. «У жінки та чоловіка мають бути однакові умови оплати праці»:
- а) так;
 б) ні;
14. «Дівчина повинна виглядати жіночно»:
- а) так;
 б) ні;

II. ЧИ ВИКОРИСТОВУЄТЕ ВИ НАСТУПНІ ВИСЛОВИ:

1. «Це не для дівчат»:
- а) так;
 б) ні;

2. «І дівчатам, і хлопцям потрібно бути охайними»:
 - а) так;
 - б) ні;
3. «Плакати – це нормально і для дівчини, і для хлопця»:
 - а) так;
 - б) ні;
4. «Хлопці, підніміть стільці, нехай дівчата приберуть у класі»:
 - а) так;
 - б) ні;
5. «Сядь і заспокойся, не поведься, як хлопчисько, ти ж дівчинка»:
 - а) так;
 - б) ні;
6. «Вона ж блондинка – і цим все сказано»:
 - а) так;
 - б) ні;
7. «Хлопці та дівчата мають розвиватися згідно зі своїми уподобаннями»:
 - а) так;
 - б) ні;
8. «Дівчата та хлопці, помийте парти разом»:
 - а) так;
 - б) ні;

Етап 2. Мозковий штурм, інтерактивний діалог (5 хвилин).

Тренерка/тренер пропонує учасницям/учасникам **питання для обговорення** (мозковий штурм, інтерактивний діалог):

- Для чого (з якою метою?) ми сьогодні саме з вами – освітянами – говоримо про гендерні стереотипи?
- Які фактори спричиняють наявність гендерних стереотипів у педагогічних працівників/працівниць?

6. Поняття «стереотип», «стереотипізація», «гендерні стереотипи». Природа гендерних стереотипів. Гендерні стереотипи та їхній взаємозв'язок із насильством, гендерною нерівністю в суспільстві.

Форми роботи: колективна дискусія, інформаційне повідомлення тренерки/тренера.

Необхідні матеріали: слайди презентації.

Час: 15 хвилин.

Етап 1 (7 хвилин). Тренерка/тренер зачитує твердження «Гендерних стереотипів не існує» та пропонує учасницям/учасникам дати відповідь на запитання: запропоноване твердження – міф чи факт?

До уваги тренерки/тренера!

Вислухавши відповіді учасниць/учасників, наведіть аргументи, які підтверджують, що запропоноване твердження – це міф. Наприклад, нагадайте про вправу, яку робили на початку тренінгу та про які стереотипні твердження йшлося. Потім можете надати коротку інформаційну довідку.

Інформаційна довідка

Жінки більш ніжні, тендітні. Чоловіки – фізично сильніші та мужні. Хіба це не визначальне, щоб ставити до жінки та чоловіка різні вимоги?

Це дуже стереотипне уявлення, адже все залежить від того, яку жінку з яким чоловіком порівнювати. Бо якщо, наприклад, порівняти середньостатистичного чоловіка, який працює в офісі юристом, із професійною спортсменкою, боксеркою, то ще не відомо, у кого виявиться більше сили та витривалості.

Долати гендерні стереотипи непросто. Наприклад, перша жінка-хірург Маргарет-Енн Балклі змушена була все життя видавати себе за чоловіка Джеймса Баррі, щоб займатися улюбленою справою та зробити успішну кар'єру військового лікаря.

Інформація про те, що вона жінка, відкрилася у 1865 році після її смерті. Вона викликала такий резонанс і суспільне обурення, що Британська армія змушена була засекретити цю інформацію на сто років⁹.

Підсумок тренерки/тренера. Отже, ми ще раз упевнилися, що гендерні стереотипи існують, а також мають великий вплив на якість життя людини, незалежно від її статі.

Тренерка/тренер пропонує учасникам/учасницям згадати визначення понять «стереотип» та «гендерний стереотип», надає коментарі та додаткову інформацію.

До уваги тренерки/тренера!

Зосередьте увагу учасниць/учасників на ключових аспектах, важливих для розуміння сутності та природи стереотипів, гендерних стереотипів, їхнього впливу та зв'язку з насильством та гендерною нерівністю. Наведіть декілька фактів/аргументів актуальності питання для України, спираючись на статистичні дані.

Інформаційне повідомлення тренерки/тренера

Стереотип (з гр. – «твердий відбиток») – це:

- стійке, категоричне та **спрощене уявлення (судження)** про будь-яке явище, предмет, групу, історичну особу, що розповсюджене в певному соціальному середовищі;
- узагальнені переконання щодо членів певних соціальних груп;
- стандартизовані уявлення про моделі поведінки та риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче».

Стереотипізація – це спосіб пізнання інших за допомогою мінімальних пізнавальних зусиль, необхідних для вивчення цих людей як самостійних індивідів.

⁹ <https://bilyayivka.city/ratings/82203/15-nezruchnih-pitan-pro-gender-mifi-uperedzhennya-ta-trishki-seksu/14739>

Основні відмінності стереотипів:

- схематичність;
- стійкість у часі;
- здатність закріплюватися в свідомості;
- ригідність, негнучкість;
- емоційне забарвлення;
- хибність/наявність помилкової інформації та узагальнень;
- групові за формою виникнення та рівнем розповсюдження.

Гендерні стереотипи – це:

- стійкі стереотипні уявлення суспільства щодо того, якими мають або, навпаки, не мають бути представники того або іншого ґендеру – жінки та чоловіки;
- стандартизовані уявлення про моделі поведінки та риси характеру, зовнішність, розподіл ґендерних ролей в суспільстві, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче».

Групи гендерних стереотипів за критерієм емоційного впливу

Позитивні

(«Жіноча краса прикрашає світ», «Чоловіки чудові аналітики».)

Негативні

(«Чоловік, який доглядає за своїми руками і відвідує салон краси, не є справжнім чоловіком», «Жінки не вміють тримати секрети, тому що занадто балакучі».)

Нейтральні

(«Дівчата граються з ляльками», «Чоловіки люблять м'ясо та сало».)

Природа гендерних стереотипів

Застарілі уявлення про світ: люди формують свої уявлення про ті чи інші речі, спираючись на знання, які отримали від представників старших поколінь. Проте світ змінюється і, цілком можливо, що те, що було актуальним кілька десятиріч тому, вже не є таким зараз.

Гендерні стереотипні уявлення закладаються ще з дитинства через виховання, ігри та дозвілля: загальноприйнятою вважається думка про те, що дівчатка змалечку повинні гратися з ляльками, а хлопчики – з машинками. Йдеться про *виховання, орієнтоване на статеву відмінність*, яке виявляється, в першу чергу, в сімейному колі, а також застосовується як тенденція «виховної» роботи в закладах освіти різних рівнів. І часто в цьому «виховному» процесі нехтуються або навіть заперечуються потреби, бажання, прагнення й таланти дітей – адже на перший план виходить приналежність дитини до певної статі. На практиці це веде до того, що формуються певні фактори впливу, які призводять до прихованої дискримінації за ознакою статі, менших можливостей для жінок самореалізуватися поза межами дому і родини, досягнути успіху передусім в професійній та матеріальній сферах, а також в інших суспільних та політичних процесах як на місцевому, так і на державному рівні.

Саме тому важливо на всіх рівнях освіти, починаючи з сім'ї та закладів дошкільної освіти, впроваджувати в практику недискримінаційний, гендерночутливий підхід. **Гендерна чутливість** – це здатність сприймати, розрізняти, усвідомлювати наявні гендерні відмінності та відповідні дискримінаційні практики, а також належним чином реагувати та враховувати ці аспекти у своїй діяльності.

На допомогу тренерці/тренеру!

Повертаючись до актуальності впровадження культури гендерної рівності в освіті, тренерка/тренер наголошує на тому, що, як зазначається в Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року¹⁰, вітчизняна освіта як соціальний інститут залишається недостатньо чутливою до проблем гендерної рівності, інклюзивності, попередження та протидії дискримінації за будь-якою ознакою. Наявні «приховані» та «відкриті» елементи дискримінації за ознакою статі. Йдеться як про зміст навчальних предметів та його відображення в навчально-методичній літературі, взаємини в педагогічному, дитячому, учнівському, студентському колективах, стиль викладання та педагогічного спілкування, упередженість в оцінюванні навчальних та професійних результатів суб'єктів освітнього процесу, так і про наявність окремих програм/блоків для дівчат і хлопців.

Таким чином, можемо сказати, що в сучасних закладах освіти України продовжує зберігатися **тенденція виховання, чітко орієнтованого на статеву відмінність**, за допомогою традицій, що склалися, літератури, засобів масової інформації, навчального та наочного контенту тощо. «Гендерні перекося» наявні як в закладах дошкільної освіти, так і в закладах на всіх інших рівнях освіти. Незалежно від регіону їхнього розташування чи форми власності, або програми, за якою вони працюють. Такий підхід, заснований на вихованні, орієнтованому на статеву відмінність, формує/сприяє формуванню стереотипізованої поведінки й мислення у дітей, починаючи з раннього віку, і закріплюється/транслюється в дорослому житті.

Природа заклала у хлопчиків і дівчаток не настільки різючі відмінності, проте такими несхожими – аж до взаємовиключення значної частини необхідних для повноцінної самореалізації в дорослому житті можливостей – вони стають тому, що їх по-різному (як хлопчиків і дівчаток) виховують в родині, в закладах освіти дорослі, які переважно самі є вихованцями культури, яка ґрунтувалася на статевих відмінностях. В результаті трансляції гендерних стереотипів та реалізації різного роду дискримінаційних практик, зокрема й в системі освіти, хлопчикам і дівчаткам прищеплюються ледь не протилежні особистісні риси та якості, їм розповідають про необхідність дотримуватися ледь не протилежних поведінкових стандартів і соціальних ролей, наполягаючи на існуванні ледь не протилежних життєвих, зокрема, професійних траєкторій і цілей. **І часто в цьому «виховному» процесі нехтуються або навіть заперечуються потреби, бажання, прагнення й таланти дітей – адже на перший план виходить приналежність дитини до певної статі.** На практиці це веде до того, що дівчатка рідше за хлопчиків самореалізуються поза межами дому й родини та досягають успіху в житті (передусім, професійних звершень, незалежності у матеріальному забезпеченні). А хлопчики, навпаки: маючи переважно жорстку спрямованість на «матеріально-кар'єрні подвиги», «забувають» про батьківські ролі, що в результаті може, наприклад, сформувати поле для сімейних конфліктів та спричинити їхню недостатню реалізацію як татів¹¹.

¹⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

¹¹ Гендерні будні дошкілля: методичний посібник / за заг. ред. О. Андрусик, О. Марущенко. – Харків: Планета-Принт, 2020. – 174 с., <https://ua.boell.org/sites/default/files/2021-04/Genderni-budni-doshkillia.pdf>

На допомогу тренерці/тренеру!

Саме тому важливо на всіх рівнях освіти, починаючи з сім'ї та закладів дошкільної освіти, впроваджувати у практику недискримінаційний, гендерночутливий підхід. **Гендерна чутливість** – це здатність сприймати, розрізняти, усвідомлювати наявні гендерні відмінності та відповідні дискримінаційні практики, а також належним чином реагувати та враховувати ці аспекти у своїй діяльності. Стратегія вдосконалення освіти в контексті врахування принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час формування та реалізації політики у сфері освіти передбачає визначення ряду базових принципів, які сприятимуть ухваленню організаційних, управлінських та педагогічних рішень під час практичного застосування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Етап 2 (8 хвилин). Тренерка/тренер пропонує учасницям/учасникам продовжити речення: «Найгірші прояви гендерних стереотипів...» (порушення прав людини, насильство (зокрема гендерно зумовлене насильство) та дискримінація).

До уваги тренера/тренерки!

Зверніть увагу учасниць і учасників на те, що визначення гендерно зумовленого насильства як соціального явища є міцним аргументом щодо необхідності здійснення гендерної просвіти та впровадження принципів гендерної рівності на всіх рівнях соціальної взаємодії, зокрема й у сфері освіти. Адже гендерно зумовлене насильство (ГЗН) є одним із найпоширеніших порушень прав людини у світі. Воно може зачепити будь-яку людину, незалежно від статі чи соціального стану в суспільстві, країни проживання тощо!

Також наголосіть на тому, що в ситуації війни такі проблеми, як ГЗН, домашнє насильство не зникають, а стають менш видимими. У ситуації війни жінки та дівчата є надзвичайно вразливою категорією до сексуального насильства, експлуатації та торгівлі людьми.

Основні чинники впливу в умовах війни:

- 1) у ситуації конфлікту зростає рівень насильства в суспільстві;
- 2) війна по-різному відбивається на чоловіках і жінках;
- 3) чоловіки та жінки по-різному залучені в конфлікт;
- 4) з'являються нові вияви насильства, які обумовлені війною;
- 5) війна несе сама по собі насильство;
- 6) закріплюються наявні гендерні нерівності, посилюється вплив гендерних стереотипів.

Додаткові матеріали для інформаційного повідомлення тренерки/тренера

Гендерно зумовлене насильство – це насильство, яке чиниться над особою тому, що вона належить до тієї чи іншої статі.

Насильство стосовно жінок за гендерною ознакою – це насильство, яке спрямоване проти жінки через те, що вона є жінкою, або яке зачіпає жінок непропорційно (*Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами*).

Серед деструктивних проявів і наслідків впливу гендерних стереотипів є дискримінація за ознакою статі, гендерно зумовлене насильство, закріплення наявних гендерних розбіжностей та нерівності. Нерівність накопичується впродовж життя та нерідко закріплюється і в зміні поколінь. Станом на початок 2025 року, за даними, відображеними у Звіті Всесвітнього економічного форуму про глобальні гендерні розриви за 2024 рік (Global Gender Gap Report, GGGR), **жодна країна світу не забезпечує жінкам ті ж можливості, що і чоловікам**. Серед негативних тенденцій, які уповільнюють прогрес, – обмеження прав жінок, насильство у зонах воєнних конфліктів (зокрема в Україні), обмеження репродуктивних прав.

Рівності чоловіків і жінок у світі за збереження нинішніх темпів прогресу реально досягти щонайменше за 134 роки (у 2023 році визначали термін у 131 рік), йдеться у дослідженні Всесвітнього економічного форуму за 2024 рік. Для розуміння – за оцінками експертів, навіть усі льодовики планети повністю зникнуть швидше – за 100 років.

З чотирьох областей – економічні можливості, політична участь, освіта та охорона здоров'я – наразі найбільшу нерівність спостерігають у політичних правах і можливостях, найменшу – у здоров'ї та виживанні.

За оцінками індексу, **від гендерної рівності в освіті людство відділяє ще 20 років** (у 2023 році визначали термін у 16 років), для ліквідації розриву в економічних можливостях – 152 роки, а в політичній сфері – 169 років.

Жінки досі недостатньо представлені на всіх рівнях влади. За даними, розміщеними на офіційному сайті Управління кадрів Апарату Верховної Ради України¹², станом на 5 березня 2025 року у Верховній Раді України дев'ятого скликання працює 400 народних депутатів України, серед яких чоловіків – 316 (79%), жінок – 84 (21%). Частка молоді (до 35 років) серед 400 народних депутатів України становить 7,5 % – 30 народних депутатів України, з них: 23 чоловіка (77%) та 7 жінок (23%).

Серед членів Кабінету Міністрів України з 21 особи¹³ чоловіків – 16 (76%), жінок – 5 осіб (24%), з них дві – віцепрем'єр-міністерки, три – міністерки.

Щодо представлення жінок у владі на регіональних рівнях, то гендерне співвідношення в різних областях варіюється, але відсоток жінок-депутаток перевищує 50% лише в Закарпатській, Запорізькій та Івано-Франківській областях – і лише в сільських радах:

обласні ради – 462 жінки-депутатки з 1 659 (28%);

районні ради – 1 820 жінок-депутаток з 5 331 (34%);

¹² https://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr_zab_dep/72929.html

¹³ <https://www.kmu.gov.ua/uryad-ta-organi-vladi/team>. Станом на 10.03.2025

Додаткові матеріали для інформаційного повідомлення тренерки/тренера

міські ради – 3 661 жінка-депутатка з 11 175 (33%);
 селищні ради – 3 787 жінок-депутаток з 10 073 (38%);
 сільські ради – 5 735 жінок-депутаток з 13 601 (42%).

На керівних політичних/управлінських посадах жінки переважно:

- обіймають посади заступниць керівників-чоловіків;
- відповідають за впровадження гендерної рівності, справи сім'ї та дітей і соціальну інтеграцію.

Жінки переважають на керівних посадах у сферах освіти (73% керівниць), охорони здоров'я та соціальної роботи.**Нерівність існує й у сфері зайнятості та працевлаштування.**

Жодна країна світу ще не досягла гендерного паритету в оплаті праці. Питання рівної оплати праці для жінок і чоловіків вже давно стало частиною міжнародного дискурсу. За даними Міжнародної організації праці, гендерний розрив у зарплаті становить 20% на користь чоловіків¹⁴. Жінка працює на 4-6 годин більше, ніж чоловік, праця в домашньому господарстві не враховується як продуктивна, а тому не оплачується й не враховується в пенсійних схемах. Середня зарплата чоловіків в Україні завжди була вищою, ніж у жінок.

Україна, як і багато інших країн, стикається з проблемою гендерної нерівності в оплаті праці, яка має системний характер. За даними Державної служби України з питань праці¹⁵, різниця у зарплатах жінок і чоловіків становить 18,6% на користь чоловіків (дані 2021 року, актуальні станом на 10.03.2025 року). Це має серйозні економічні та соціальні наслідки: знижує купівельну спроможність жінок, погіршує їхній добробут у старшому віці, обмежує можливості кар'єрного зростання.

Причини цього явища – комплексні:

- горизонтальна та вертикальна гендерна сегрегація: жінки частіше працюють у низькооплачуваних сферах, мають менше шансів обіймати керівні посади;
- сімейні обов'язки: основний тягар догляду за дітьми та членами сім'ї зазвичай лягає на жінок, що впливає на їхню зайнятість;
- стереотипи: традиційні уявлення про «жіночі» та «чоловічі» професії обмежують кар'єрний вибір жінок.

Уряд України поставив за мету до 2030 року скоротити цей розрив до 13,6%¹⁶. Для цього Міністерство економіки України затвердило Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці.

¹⁴ <https://www.slovoidilo.ua/2023/10/24/infografika/svit/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-skilky-bilshe-zaroblyayut-choloviky-krayinax-svitu>

¹⁵ <https://smu.dsp.gov.ua/news/natsionalna-stratehiia-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-do-2030-roku-shliakh-do-rivnosti/>

¹⁶ <https://www.slovoidilo.ua/2023/10/24/infografika/svit/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-skilky-bilshe-zaroblyayut-choloviky-krayinax-svitu>

Додаткові матеріали для інформаційного повідомлення тренерки/тренера

Від гендерної нерівності страждають також і чоловіки. Суспільство постійно висуває вимоги щодо відповідності чоловіків певним очікуванням та нормам поведінки. Невідповідність між соціальними очікуваннями, які покладаються на чоловіків, та їхнім реальним життям може призводити до негативних наслідків, що концептуалізуються в межах теорії сучасної «кризи маскулінності».

Статистичні дані

Тривалість життя чоловіків у середньому на 12 років менша, ніж у жінок.

Рівень смертності чоловіків працездатного віку (25-49 років) втричі (!) перевищує відповідний показник жіночої смертності.

Понад 40% всіх нинішніх 16-річних юнаків не мають шансів дожити до пенсії внаслідок зменшення тривалості життя чоловіків.

Чоловіки більше схильні до суїциду – 82,3 % всіх самогубств скоюють чоловіки.

Чоловіків більше вражають такі хвороби, як туберкульоз, СНІД (хворих чоловіків втричі більше, ніж жінок), онкозахворювання (за світовою статистикою ВООЗ, онкологічні захворювання у чоловіків зустрічаються приблизно на 15% частіше, ніж у жінок), алкоголізм (у 6 разів) та наркоманія.

Понад 30% чоловіків ніколи не стануть батьками з причин низького рівня репродуктивного здоров'я¹⁷.

Під час розлучення чоловіків зазвичай позбавляють права на опіку над дітьми, оскільки суд ухвалює рішення на користь жінок.

Попри наявність у чоловіків права на відпустку з догляду за дитиною певні категорії татусів такого права позбавлені, наприклад, чоловіки, чиї дружини є самозайнятими особами (ФОП, нотаріусами, адвокатами)¹⁸.

Чоловіки менш схильні повідомляти про випадки насильства щодо них – як у дитинстві, так і в дорослому віці («чоловік повинен бути сильним»): вони або не звертаються по допомогу, або ж відповідають насильством на насильство. Відповідно, більшість шелтерів (притулків), центрів допомоги орієнтовані на допомогу жінкам, що постраждали від гендерно зумовленого насильства, зокрема домашнього насильства (ДН).

У сфері зайнятості та працевлаштування чоловіки стикаються з явищем «скляного підвалу» – термін, який позначає явища, коли чоловіки опиняються в професіях або залучаються до робіт, що є найризикованішими, найнебезпечнішими, але водночас добре оплачуваними.

Перерва 10 хвилин.

¹⁷ Соціально-педагогічні основи захисту прав людини, протидії торгівлі людьми та експлуатації дітей: навч.-метод. посіб. / За заг. ред. К. Б. Левченко, Л. Г. Ковальчук. – 2-ге вид., доповн. і переробл. – ТОВ «Агентство «Україна». – К.: 2016. – 368 с. – С. 65-66.

¹⁸ Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика, <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/gen-gender-rivnist-mifi-fakti-ta-derzhavna-politika>, стор. 16-17.

Сесія 2

7. Презентація аналітичного звіту за результатами дослідження «Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти в дії: гендерні компетенції у педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти»¹⁹

Час: 10 хвилин.

8. Самоперевірка за результатами вправи (експрес-опитування) «Розпізнаємо гендерні стереотипи»

Час: 10 хвилин.

Форми роботи: робота в парах/трійках або індивідуальна робота з опитувальником/гугл-формою, колективне обговорення.

Необхідні матеріали: слайди презентації; Додаток 4, аркуш (фліпчарт) для нотування відповідей під час мозкового штурму або стікери для нотаток учасниць/учасників.

Додаток 2.5

«Розпізнаємо ґендерні стереотипи» (експрес-опитування) Правильні варіанти відповідей

I. ПОДІЛІТЬСЯ, БУДЬ ЛАСКА, СВОЇМ СТАВЛЕННЯМ ДО НАСТУПНИХ ТВЕРДЖЕНЬ:

- 1. «Гендер та стать – тотожні поняття»:**
 - б) ні;
- 2. «Наявні ґендерні компетенції у педагогів/педагогинь позитивно впливають на формування світогляду учнів та учениць»:**
 - а) так;
- 3. «Хлопці та дівчата мають займатися за окремою програмою на уроках трудового навчання»:**
 - б) ні;
- 4. «Гендерна рівність дозволяє чоловікам і жінкам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства»:**
 - а) так;
- 5. «Для дівчат/жінок природніше займатися хатніми справами, ніж для хлопців/чоловіків»:**
 - б) ні;
- 6. «Піти у відпустку для догляду за дитиною можуть як жінка, так і чоловік»:**
 - а) так;
- 7. «Дівчата менш здібні до математики та фізики, ніж хлопці»:**
 - б) ні;

¹⁹ Аналітичний звіт за результатами дослідження – «Ла Страда-Україна». «Ла Страда-Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/download/analitychnyj-zvit-za-rezultatamy-doslidzhennya>

8. «Директором установи має бути чоловік, оскільки він має аналітичний склад розуму»:
 - б) ні;
9. «Не тільки чоловіки повинні вміти забити цвях, а й жінки теж»:
 - а) так;
10. «Розвиток інтересів хлопців і дівчат у гуманітарних і точних науках не повинен залежати від статі»:
 - а) так;
11. «Завдання батька – утримувати родину, а завдання матері – піклуватися про дітей»:
 - б) ні;
12. «Жінки не мають прагнути оволодіти типово чоловічою професією»:
 - б) ні;
13. «У жінки та чоловіка мають бути однакові умови оплати праці»:
 - а) так;
14. «Дівчина повинна виглядати жіночно»:
 - б) ні.

II. ЧИ ВИКОРИСТОВУЄТЕ ВИ НАСТУПНІ ВИСЛОВИ:

1. «Це не для дівчат»:
 - ні;
2. «І дівчатам і хлопцям потрібно бути охайними»:
 - так;
3. «Плакати – це нормально і для дівчини, і для хлопця»:
 - так;
4. «Хлопці, підніміть стільці, нехай дівчата приберуть у класі»:
 - ні;
5. «Сядь і заспокойся, не поведься, як хлопчисько, ти ж дівчинка»:
 - ні;
6. «Вона ж блондинка – і цим все сказано»:
 - ні;
7. «Хлопці та дівчата мають розвиватися згідно зі своїми уподобаннями»:
 - так;
8. «Дівчата та хлопці, помийте парти разом»:
 - так.

7. Вправа «Руйнуємо гендерні стереотипи»

Форми роботи: робота в 4-5 групах, колективне обговорення.

Необхідні матеріали: Додаток 5 («пазли» з тверджень, що відображають гендерні стереотипи, – по 1 набору для кожної групи); слайди презентації.

Час: 20 хвилин.

Тренерка/тренер об'єднує учасниць/учасників в групи по 3-5 осіб, роздає їм набори «пазлів».

Завдання для груп. Розпізнайте стереотипи. Складіть наявні у розпізнаних стереотипах окремі слова або частини фраз в такому порядку, щоб перефразований комунікат звучав без застосування виявленого гендерного стереотипу.

Після опрацювання завдання презентуйте назагал:

- 1) які стереотипи виявили;
- 2) як перефразували.

До уваги тренерки/тренера!

«Пазли» можуть бути у двох форматах:

1. Твердження розрізані на частини. Треба знайти і скласти відповідні частини в твердження («розпізнати гендерні стереотипи»);
2. Частини тверджень в хаотичному порядку розміщені в двох стовпцях таблиці. Потрібно з'єднати їх стрілочками («розпізнати гендерні стереотипи»).

Додаток 2.6

Вправа «Руйнуємо гендерні стереотипи»

Завдання 1. Поєднайте частини тверджень таким чином, щоб склався певний гендерний стереотип. Для цього з'єднайте їх стрілочками («розпізнайте» гендерний стереотип).

Завдання 2. Поєднайте частини тверджень таким чином, щоб «зруйнувати» певний гендерний стереотип. Для цього з'єднайте їх стрілочками або проставте відповідні номери, чи запропонуйте власний варіант.

1. Для дівчат/жінок	хлопцям не личить.	
2. Чоловік	має бути справжньою жінкою.	
3. Завдання матері –	бо чоловіки уважніші.	
4. Дівчата	повинен забезпечувати родину.	
5. Довге волосся	менш здібні до математики та фізики, ніж хлопці.	

6. Жінки допускають помилки в роботі,	природніше займатися хатніми справами, ніж хлопцям/чоловікам.	
7. Кожна дівчина	підкуватися про дітей.	
8. Кожен хлопець	не розповідають про насильство і не скаржаться, бо це не по-чоловічому.	
9. Хлопець (чоловік)	вони самі провокують сексуальне насильство та сексуальні домагання.	
10. Чоловіки	має бути справжнім чоловіком.	
11. Хлопці мають	не повинен плакати.	
12. Чоловіки	– не є справжнім чоловіком.	
13. Коли дівчата та жінки носять короткий або відкритий одяг,	повинні вміти забити цвях, полагодити кран, праску.	
14. Хлопчики	поступатися дівчаткам.	
15. Нормальна модель сім'ї	повинні вміти захищатися.	
16. Чоловік, який доглядає за своїми руками і відвідує салон краси	складається з тата, мами та дітей.	
17. У жінки існує	розміром його заробітку й успішністю на роботі.	
18. Цінність чоловіка визначається	– вдало вийти заміж.	
19. Головне для дівчини	щоб добре влаштуватися в житті або вдало вийти заміж.	
20. Жінка повинна бути красивою, доглянутою	особливе жіноче щастя.	

Після презентації напрацювань у групах тренерка/тренер пропонують учасницям/учасникам відповісти на запитання для рефлексії:

1. Легко чи складно було перефразувати висловлювання без застосування гендерних стереотипів?

2. Який варіант твердження (початковий, гендерний стереотип чи трансформований у гендерно чутливий комунікат) для вас особисто є більш ресурсним та підтримуючим?

9. Вплив наявних гендерних стереотипів у педагогічних працівниць/працівників на освітній процес (практикум)

Форми роботи: робота в 4 групах, колективне обговорення.

Необхідні матеріали: Додаток 6. Кейси для визначення гендерних стереотипів в освіті (за кількістю груп); слайди презентації.

Час: 35 хвилин.

До уваги тренерки/тренера!

Надрукуйте заздалегідь аркуші із завданням для опрацювання кейсів – для кожної групи окремо. Рекомендовано – не більше 4-х груп .

Опис кейсів – у Додатку 6 до цієї Програми.

Важливо! Усі аркуші з відповідями зберігайте у себе після тренінгу для подальшого опрацювання отриманих результатів роботи в групах.

Етап 1. Робота в групах з кейсами (25 хвилин).

Тренерка/тренер об'єднує учасниць/учасників у малі групи, роздає їм аркуші з описами кейсів для опрацювання. Після завершення роботи в малих групах результати оголошуються на загал. Тренерка/тренер організовує колективне обговорення.

Завдання для груп

Опрацюйте запропоновані кейси за схемою:

- 1) виявіть наявні гендерні стереотипи («розпізнайте»), сформулюйте їх і запишіть;
- 2) як цей стереотип може транслюватися педагогічними працівниками/працівницями під час освітнього процесу (мова, невербальна комунікація, поведінка тощо);
- 3) який вплив має/може мати (за наявності) на працівників/працівниць закладів/установ освіти емоційна атмосфера в педагогічному колективі/сфері освіти загалом);
- 4) який вплив має/може мати для подальшого формування поведінки, світогляду, ставлення учнів і учениць/вихованок і вихованців (що формує?);
- 5) переформулюйте виявлені стереотипи («зруйнують» їх), застосовуючи гендерно чутливий підхід (без стереотипізації та ризику дискримінації за ознакою статі).

Додаток 2.7

Кейс 1. На педагогічну раду було винесено питання про розгляд проєкту змін до навчальних предметів для учнів/учениць 5-9 класів. Зокрема йшлося про об'єднання програм з трудового навчання, які наразі виокремлено для хлопців і дівчат, в єдину універсальну програму. Відповідно, пропонується «розподіляти учнів/учениць класу в навчальні підгрупи не за принципом «хлопці»-«дівчата», а за критерієм рівної кількості учнів у підгрупах (як для вивчення іноземних мов)». Багато хто з педпрацівниць/педпрацівників висловили сумніви щодо доцільності такого об'єднання. А окремі учасники/учасниці взагалі назвали цю ідею абсурдною і висловлювалися на підтримку відокремленого трудового навчання учнів різної статі в школі (і не лише трудового): «...і не тільки на уроках, я б взагалі повернула навчання в чоловічих і жіночих гімназіях».

Кейс 2. Вчителька поскаржилася своєму колезі-вчителю на те, що її дратують дівчата, які дозволяють собі перешіптуватися на уроках. «Я вже їм і зауваження робила, і присоромлювала на загал. Мовляв, це вам не базар, тут не язик, а насамперед мозок потрібно активізувати! Ну нехай би хлопці – чого від них ще можна очікувати! Я на це вже й уваги не звертаю. Можу іноді цикнути на них. А то ж дівчата! Вони ж мають бути уважними та чемними. Де ж ті знання візьмуться, якщо будуть відволікатися?» На що вчитель-колега відповів: «Та чого ти, то ж

дівчата! Хіба ж вони можуть втерпіти, щоб не поділитися своїми особливими дівчачими секретами?»

- Кейс 3.** На уроці математики вчителька викликала до дошки одну з учениць. Дівчинка розв'язала дев'ять прикладів, а над десятим замислилася. Вчителька грізно насупила брови і почала присоромлювати ученицю: «Як тобі не соромно! Як на гульки бігати – то аж бігом. А такий простий приклад не можеш вирішити». Наступним до дошки вчителька викликала одного з учнів. І так само задала йому для розв'язання 10 прикладів. Хлопець розв'язував приклади повільно, постійно оглядався на друзів, очікуючи підказки. На що вчителька посміхаючись, зауважила: «Ну що, парубче, потрібен дзвінок другу? Чи все ж таки зберешся з думками і сам розв'яжеш?»
- Кейс 4.** На уроці історії вчителька проводила перевірку домашнього завдання. Першим викликала Дениса і поставила йому запитання з теми, яку вивчали на минулому уроці. Хлопець почав відповідати, проте заплутався з датами. Марина і Катя вигукнули по черзі «Я знаю!», «І я знаю відповідь». Вчителька різко гримнула: «Припиніть балаган, дівчата! Є правила поведінки на уроці! Для цього є рука!» Слідом за дівчатами хлопці почали вигукувати варіанти відповіді. Вчителька жартівливо запитала їх: «Ну що, чоловічий консиліум, хто з вас буде відповідати?»
- Кейс 5.** Микола Іванович, класний керівник 8 класу, зібрав учнів і учениць для вирішення питань з підготовки до новорічного свята. Почали розподіляти завдання. «Маринко, ти будеш ведучою – маєш найяскравішу зовнішність. Петров і Зінчуков – ви відповідальні за розміщення декорацій на сцені. Сила є – впораєтесь, це ж не вірші запам'ятовувати. Іван – будеш напихати, бо треба буде то туди, то сюди збігати. Якраз свою невгамовну енергію з користю застосуєш. Галинко, ти чого насупилася? Ось тільки давай без сліз, терпіти не можу жіночих істерик. Усім іншим роздаю ролі – дівчата, шукайте костюми сніжинок, принцес та інших новорічно-казкових створінь».
- Кейс 6.** У закладах дошкільної освіти працюють майже виключно жінки (98,6%), а серед викладачів вищих навчальних закладів чоловіки становлять практично половину викладацького складу. Жінки обіймають рядові посади вихователюк, вчителюк, викладачок. Проте серед директорів загальноосвітніх шкіл чоловіків вже майже 40%, а серед ректорів вищих навчальних закладів – 90%.
- Кейс 7.** Неодноразово ми бачили в школі, як по-різному педагоги/педагогині ставляться до хлопців і дівчат. Починаючи з різних завдань для кожної статі та закінчуючи різним ступенем покарання у випадку якоїсь провини дитини. Наприклад, бешкетування може залишитися непокараним у випадку з хлопчиками, а той самий проступок з дівочого боку якраз отримує осуд. Схожі ситуації ми спостерігали і при розподілі завдань. Наприклад, хлопчикам у школі дають більше складних завдань з математики, фізики. А дівчатка отримують більше навантаження на мовних предметах – таких, як англійська мова чи українська мова та література.
- Кейс 8.** На сторінках сучасного «Букваря» вже можна побачити зображення вчителюк чоловічої статі, малюнки, на яких хлопчики і дівчатка демонструють однакові вміння косити траву, доглядати квіти. Однак майже 80% малюнків є статеві диференційованими. На більшості ілюстрацій (майже 65%) зображено представників чоловічої статі: вчитель, музикант, кухар, політик, капітан,

аквалангіст, сталевар, лікар, швець, механізатор, гетьман. Якими справами зайняті хлопчики, а якими дівчатка? Перші рятують пташенятко, що випало з гнізда, фотографують, саджають дерево, доглядають за кроликами, ремонтують велосипед, катаються на роликовій дошці, грають у м'яча, у космонавтів тощо. А що ж дівчатка? Дорослі жінки виступають лише у двох професійних ролях – мами та стюардеси. Вони зайняті шитвом, збиранням урожаю в саду, грою на піаніно в колі дітей, заколисуванням дитини, підшиванням доччиної сукні. Коло занять дівчаток обмежується прибиранням кімнати, плаванням на серфінгу, милуванням у дзеркалі, випасанням гусей, позуванням перед фотоапаратом.

Кейс 9. Зміст математичних задач для початкової школи (Богданович М. В., Математика):

«У ляльки було 4 плаття. Марина пошила їй ще...Зоя випрала 4 ляльчиних плаття, а кофточок – на 2 більше. Скільки кофточок випрала Зоя?» (1 клас);

«Перша група дівчаток вишила 14 серветок, друга... Ніна поклала на стіл 6 ложок і 8 виделок... Мама спекла пиріжки... У Надійки було 72 намистинки...»;

«...У колекції Петрика було 8 пластикових брелоків... 10 хлопчиків грали у піжмурки...» (2 клас);

«...У туристичному гуртку 7 дівчат, а хлопчиків – у 3 рази більше. На скільки в гуртку більше хлопців, ніж дівчаток? У похід вирушили 48 хлопчиків, а дівчаток – у 6 разів менше... Хлопчик купив батарейки для ліхтарика...» (3 клас);

«У змаганні зі стрибків брали участь 18 дівчаток, їх було у 3 рази менше, ніж хлопчиків...»;

«До обіду господарка зібрала з ділянки 4 однакові ящики помідорів...»;

«...Мама з донькою закрили першого дня 15 літрів яблучного соку, а другого 10 літрів томатного. Скільки всього літрів соку закрили мама з дочкою?» (4 клас).

Кейс 10. У Всеукраїнському дитячому журналі «Клас» дітям пропонується такий зміст задач для дозвілля:

«Троє дівчаток посперечались, у кого довший язик. Взяли лінійку і почергово поміряли. У Марійки язик дорівнює 15 см. У Надійки на 5 см коротший, ніж у Марійки, а в Світланки на 3 см довший, ніж у Надійки. Яка довжина язиків у Надійки і Світланки?»;

«Якщо на одну чашу ваг посадити Діанку, яка важить 45 кг, і Наталю, яка важить на 8 кг менше, а на другу насипати 89 кг різних цукерок, то скільки кг цукерок потрібно з'їсти нещасним дівчаткам, щоб чаші ваги були в рівновазі?»;

«Сашко в 7 разів хитріший від Каті. Катя в 4 рази хитріша від Марійки. У скільки разів Марійка недогадливіша від Сашка?»

Етап 2. Презентація напрацювань у групах. Колективне обговорення (15 хвилин).

10. Роль педагогів/педагогинь і важливість формування нульової толерантності до гендерних стереотипів у закладах освіти. Важливі умови розвитку нестереотипного мислення на особистісному рівні (чек-лист). Можливі форми та методи роботи з колективами освітян.

Форми роботи: інтерактивний діалог, інформаційне повідомлення тренерки/тренера, колективне обговорення, індивідуальна робота.

Необхідні матеріали: Додаток 7 РМ (Чек-лист) для кожної учасниці/учасника, слайди презентації.

Час: 15 хвилин.

Тренерка/тренер пропонує учасницям/учасникам **питання для обговорення:**

- *Чим зумовлена важливість формування нульової толерантності до гендерних стереотипів у сфері освіти?*
- *Які стереотипи застосовуєте ви в професійній діяльності? В чому важливість розвитку навичок спілкування без гендерних стереотипів та нестереотипного мислення для вас особисто?*
- *Роль педагогічних працівників/працівниць (Що потрібно зробити? Як це можна зробити на особистісному рівні та в роботі з колективами освітян? (форми і методи));*
- *Які корисні переваги та здобутки матимуть педагогічні працівники/працівниці та сфера освіти загалом за відсутності гендерних стереотипів в освітньому процесі?*
- *Що ви можете зробити, щоб сформувати нульову толерантність до гендерних стереотипів у себе особисто і який це матиме вплив для вашої подальшої професійної діяльності?*

Після колективного обговорення тренерка/тренер пропонує розглянути важливі умови, які сприяють формуванню та розвитку нульової толерантності до гендерних стереотипів як на особистісному рівні, так і в роботі з колективами.

Інформаційне повідомлення тренерки/тренера

Щоб усвідомити та визнати, чи застосовуєте ви в повсякденній та/або професійній діяльності гендерні стереотипи, стереотипне мислення або упередження, не потрібно проводити тести чи брати участь у психологічних експериментах. Досить згадати свої реакції, почуття від випадкових зустрічей, наприклад, із романами або представниками/представницями тих груп, які доволі часто дискримінуються в українському суспільстві. Запитайте себе, що ви відчуваєте, коли вперше зустрічаєтеся з ними. Якщо перша реакція – антипатія чи бажання уникнути цієї зустрічі або якнайскоріше її завершити, або страх чи невдоволення тощо, скоріше за все, ви підживлюєте негативні упередження проти цієї групи, можливо, підсвідомо, проте керуєтеся сталими стереотипами.

Важливі умови формування нульової толерантності до гендерних стереотипів та нестереотипного мислення:

- усвідомлення наявності в застосуванні (комунікації, мисленні, ставленні тощо) конкретного стереотипу, зокрема й гендерного;
- відновлення історії та причин його появи;
- оцінювання впливу цього стереотипу на думки, поведінку, якість стосунків тощо;
- вивчення та поширення об'єктивної інформації, отриманої з різних джерел (критичне мислення);

- зосередження на позитивних проявах, відмінних від стереотипізованого пізнання людини чи явища;
- відмова від перенесення рис, притаманних одній людині, на всю спільноту (расу, націю, соціальну групу тощо);
- спростування переконання в беззаперечній правильності власної думки й хибності позицій опонентів.

Тренерка/тренер пропонує учасницям/учасникам ознайомитися з **чек-листом «Як формувати та розвивати у себе нульову толерантність до гендерних стереотипів?» (Додаток 7)**, прислухатися до себе, проаналізувати запропоновані кроки та дати для себе відповіді на запитання:

- *Які кроки ви вже робите?*
- *Які потребують розвитку умінь та формування навичок?*
- *Яка підтримка або інші ресурси потрібні, щоб ви робили ці важливі кроки впевнено та постійно?*

Додаток 2.8

Чек-лист «Як формувати та розвивати у себе нульову толерантність до гендерних стереотипів?»

- Усвідомити наявність гендерного(-их) стереотипу(-ів) (у комунікації, мисленні, ставленні тощо).
- Зрозуміти, де його «корені» (історія та причини його виникнення).
- Проаналізувати вплив цього стереотипу на думки, ставлення, поведінку, якість професійної діяльності, стосунки тощо.
- Пошукати об'єктивну інформацію про людей чи явища, які зумовлюють стереотип (критично оцінювати інформацію).
- Відокремити спільноту чи групу від конкретного(-их) її представника(-ів) або особу/ осіб від спільноти чи групи з її/його/їхніми індивідуальними характеристиками.
- Розвинути в собі здатність мислити вільно та мати критичне мислення.
- Мати власну думку.
- Пам'ятати, що власна думка може бути хибною, а думка іншої людини/інших людей – слушною та вартою уваги.
- Зосередити увагу на позитивних проявах, відмінних від стереотипізованого пізнання людини чи явища (пошук конструктивних проявів, ресурсної підтримки тощо).
- Розвивати/тренувати гендерно чутливе мислення.
- Розвивати/тренувати навички комунікації без гендерних стереотипів.
- Застосовувати фемінітиви.
- Плекати в собі почуття власної гідності, унікальності.
- Реалізовувати власні бажання, потреби, цілі.
- Навчатись і розвиватися впродовж життя.

- Берегти та захищати свободу реалізації власного потенціалу.
- Поважати права та свободи інших людей як власні.
- Впроваджувати культуру гендерної рівності в повсякденні та в роботі закладу освіти.

11. Підбиття підсумків тренінгу. Зворотний зв'язок. Заповнення анкети (за результатами заходу).

Форми роботи: рефлексія, вихідне анкетування.

Необхідні матеріали: бланки/посилання на електронну форму вихідної анкети; слайди презентації.

Час: 10 хвилин.

Тренерка/тренер організовує заповнення учасницями/учасниками анкети зворотного зв'язку, збирає заповнені бланки анкет.

Потім пропонує висловитися та підбити підсумок за результатами роботи на тренінгу.

? *Питання для рефлексії:*

- Що сьогодні було важливим для вас особисто?
- Що є позитивним здобутком для вас?

Сьогодні Я:

- Відчула/відчув...
- Зрозуміла/зрозумів...
- Впевнилася/впевнився...

Який перший крок ви зробите/можете/готові зробити у найближчі 72 години на шляху впровадження культури гендерної рівності у власному просторі? В закладі освіти?

Тренерка/тренер дякує учасницям/учасникам за взаємодію під час тренінгу.

За потреби відповідає на додаткові запитання.

Висновки та рекомендації за результатами аналітичного звіту «СТРАТЕГІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ОСВІТИ В ДІЇ: ГЕНДЕРНІ КОМПЕТЕНЦІЇ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І ПРАЦІВНИЦЬ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»²⁰

Висновки та рекомендації, подані в цьому Додатку, підготовлені на основі результатів аналітичного дослідження щодо стану сформованості гендерних компетенцій педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти, поширеності гендерних стереотипів в освітньому процесі та особливостей впровадження принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі освіти. Отримані результати враховують сучасні суспільні виклики, які актуалізують потребу у формуванні безпечного, недискримінаційного та гендерно чутливого освітнього середовища.

Сформульовані висновки та рекомендації визначають пріоритетні напрями вдосконалення освітньої, методичної й управлінської діяльності закладів освіти у сфері реалізації державної політики щодо забезпечення гендерної рівності. Вони можуть бути використані в процесі моніторингу виконання завдань Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

ВИСНОВКИ

Гендерна освіта в умовах війни є надзвичайно важливою для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, розвитку демократичного суспільства та подолання викликів війни. Війна створює умови для посилення гендерної нерівності та вразливості, і освіта відіграє ключову роль у запобіганні цим явищам. Гендерна освіта є важливим інструментом у боротьбі з гендерною дискримінацією та насильством. Вона забезпечує рівні можливості для всіх, допомагає боротися з наслідками війни, зокрема з психологічними травмами, та сприяє формуванню стійкого та рівноправного суспільства після завершення війни.

Гендерна освіта допомагає підвищити обізнаність про права жінок і чоловіків, сприяє розвитку культури рівності та боротьби з гендерно зумовленим насильством. В умовах війни ризики гендерно зумовленого насильства значно зростають. Дівчата/жінки та хлопці/чоловіки часто стають жертвами такого насильства в різних його формах. Гендерна освіта вчить розпізнавати, попереджувати й протидіяти таким випадкам, що є важливим для безпеки та добробуту суспільства.

Гендерна освіта сприяє створенню умов щодо рівних можливостей для хлопців та дівчат у навчанні, розвитку та участі у відбудові після війни. Вона спрямована на подолання стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві та допомагає виховувати нове покоління, яке сприйматиме гендерну рівність як норму.

²⁰ Аналітичний звіт за результатами дослідження – «Ла Страда-Україна». «Ла Страда-Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/download/analitchnyj-zvit-za-rezultatamy-doslidzhennya>

Діти, які зазнали травми війни, мають різні психологічні потреби, які можуть бути зумовлені їхньою статтю. Гендерна освіта допомагає створити освітнє середовище, де враховуються психологічні аспекти та травматичний досвід учнів. Це важливо для психологічної реабілітації та інтеграції дітей в умовах повоєнного відновлення.

Під час війни і після неї жінки відіграють ключову роль у збереженні родин і спільнот, а також у відновленні країни. Гендерна освіта сприяє розвитку лідерських якостей у дівчат і жінок, що є важливим для їхньої активної участі у громадському та політичному житті, особливо у відбудові після війни.

Впровадження гендерної освіти допомагає інтегрувати міжнародні стандарти прав людини до навчальних програм, що сприяє підвищенню культури стосовно прав людини та забезпеченню гендерної рівності на всіх рівнях освіти.

Гендерна освіта й виховання дітей та молоді надзвичайно важливі та актуальні в умовах демократичного шляху розвитку українського суспільства. Водночас оволодіння гендерною системою знань сприяє світоглядним орієнтаціям особистості, створенню власної життєвої філософії, її ідентифікації та самореалізації в кожній зі сфер суспільства.

Результати дослідження дали можливість визначити наявність гендерних компетенцій у педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти, встановити зміст найпоширеніших гендерних стереотипів у педагогічних працівників і працівниць, а також їхній вплив на підходи та принципи впровадження гендерної культури загалом в освітньому процесі.

Аналізуючи відповіді респондентів/респонденток на 5 запитань щодо визначення понять гендерної термінології, слід відмітити достатній рівень обізнаності опитаних, розуміння гендерної термінології та особливостей формування гендерної культури серед учасників/учасниць освітнього процесу. При цьому рекомендуємо звернути увагу на необхідність підвищення знань серед освітян/освітянок стосовно розуміння понять «гендер», «гендерна компетентність особистості», «гендерні стереотипи».

Аналіз відповідей респондентів/респонденток на запитання, які визначають їхнє ставлення до певних тверджень, дає змогу отримати/побачити наявні гендерні стереотипи у педагогів/педагогинь закладів загальної середньої освіти.

Зокрема більшість респондентів/респонденток впевнені, що: наявні гендерні компетенції у педагогів/педагогинь позитивно впливають на формування світогляду учнів і учениць; що гендерна рівність дозволяє чоловікам і жінкам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства; що піти у відпустку для догляду за дитиною може як жінка, так і чоловік; що розвиток інтересів хлопців і дівчат у гуманітарних і точних науках не повинен залежати від статі; що у жінки та чоловіка мають бути однакові умови оплати праці.

Також більшість опитаних не вважають дівчат менш здібними за хлопців до математики та фізики; вважають неправильним твердження, що директором установи повинен бути чоловік, оскільки він має аналітичний склад розуму.

Хочемо відмітити суперечливе ставлення респондентів/респонденток щодо тверджень:

- «Хлопці та дівчата мають займатися за окремою програмою на уроках трудового навчання»;
- «Для дівчат/жінок природніше займатися хатніми справами, ніж для хлопців/чоловіків»;

- «Не лише чоловіки повинні вміти забити цвях, а й жінки також»;
- «Завдання батька – утримувати родину, а завдання матері – піклуватися про дітей»;
- «Дівчина повинна виглядати жіночно».

Аналізуючи відповіді респондентів/респонденток щодо транслювання/вживання гендерних стереотипів під час спілкування, можемо зробити висновок, що найбільш вживаними є «Це не для дівчат», «Хлопці, підніміть стільці, нехай дівчата приберуть у класі».

За отриманими даними можемо зробити висновок, що педагоги/педагогині частково транслюють гендерні стереотипи в своїй професійній діяльності.

Це говорить про актуальність питань щодо подолання гендерних стереотипів в системі освіти, визначення соціально закріплених ролей, поведінки, діяльності та характерних ознак, які українське суспільство вважає належними для жінок і чоловіків.

Після гендерного аналізу відповідей можна зробити висновок, що на більшість запитань жінки надавали більше вірних відповідей з різницею в 1-3%. Лише в одному запитанні – про те, що наявні гендерні компетенції у педагогів/педагогинь позитивно впливають на формування світогляду учнів і учениць, на 4% більше чоловіків, ніж жінок надали вірну відповідь.

Найбільша розбіжність у відповідях чоловіків і жінок виявлена в запитаннях:

- «Хлопці та дівчата мають займатися за окремою програмою на уроках трудового навчання»: загалом відповіді «ні» надали 30,8% (зокрема 34% чоловіків і 42% жінок), (Діаграма 13.2);
- 61,6% респондентів/респонденток (зокрема 52% чоловіків і 63% жінок) не погоджуються з твердженням, що для дівчат/жінок природніше займатися хатніми справами, ніж для хлопців/чоловіків, (Діаграма 15.2);
- 92,9% респондентів/респонденток (зокрема 86% чоловіків і 95% жінок) не погоджуються з твердженням «Директором установи повинен бути чоловік, оскільки він має аналітичний склад розуму», (Діаграма 18.2);
- щодо твердження «Не лише чоловіки повинні вміти забити цвях, а й жінки також» відповіді «так» надали 77,4% респондентів/респонденток (зокрема 66% чоловіків і 79% жінок), (Діаграма 19.2);
- переважна більшість респондентів/респонденток (93,7%) використовує вислів «Плакати – це нормально і для дівчини, і для хлопця» (зокрема 89% чоловіків і 95% жінок), (Діаграма 27.2).

Недискримінація, рівність, дотримання прав людини – все це починається з освіти. Щоб школа стала комфортним гендерно чутливим середовищем як для педагогів/педагогинь, так і для здобувачів/здобувачок освіти та їхніх батьків, необхідно приділяти увагу знанням гендерної рівності в освітньому процесі, а також просвіті з гендерних питань, фокусуючись на розвитку гендерної компетентності насамперед педагогічного колективу.

Маємо зазначити, що варто посилити роботу щодо подолання гендерних стереотипів у педагогів/педагогинь, оскільки саме вчителі/вчительки мають спонукати здобувачів/здобувачок освіти до нестереотипних поглядів і рішень.

Результати нашого дослідження показують, що в освітньому процесі педагогічні працівники/працівниці недостатньо освічені щодо гендерних стереотипів, що є тривож-

ним і потребує особливої уваги. Педагоги/педагогині мають розуміти важливість гендерної рівності та транслювати ці ідеї молодому поколінню.

Отже, питання подолання упереджень щодо гендерних стереотипів у професійній сфері набувають особливого значення та актуальності. Вони потребують конкретних дій і додаткової уваги серед учасників/учасниць освітнього процесу, насамперед це стосується педагогічних колективів закладів освіти.

Варто зазначити, що значна частина респондентів/респонденток орієнтується в нормативно-правових актах чинного законодавства України в сфері освіти з питання гендерної культури, зокрема ознайомлені зі змістом Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердженого операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Водночас 33,3% респондентів/респонденток (зокрема 34,1% жінок і 36% чоловіків) не опрацювали даний розпорядчий документ. Тож рекомендуємо звернути увагу на необхідність посилення роботи з опрацювання освітянами відповідних нормативно-правових актів.

Аналіз відповідей респондентів/респонденток дає можливість проаналізувати стан імплементації закладами освіти цілей та завдань Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, спрямованих на подолання гендерних стереотипів і формування гендерної культури. З'ясовано, що питання гендерної рівності переважно відображені в освітньому процесі закладів освіти України через: реалізацію в системі виховної роботи та втілення через міжпредметні зв'язки. При цьому виявлені прогалини в управлінській складовій (низький відсоток розробки внутрішніх стратегічних документів із питань розвитку закладу освіти з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; включення до річного плану роботи закладу); системності впровадження питання гендерної рівності в освітній процес закладу освіти.

Під час проведення дослідження було визначено перелік наявного в закладах освіти методичного інструментарію з подолання гендерних стереотипів і формування гендерної культури. Так, педагогічні працівники/працівниці використовують у своїй роботі методичні рекомендації щодо профілактики гендерно зумовленого насильства, виховання гендерної культури та гендерної рівності в системі освіти; методичні рекомендації з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, навчальні, навчально-методичні посібники, монографії із зазначеної тематики тощо. Проте лише 37,8% опитаних респондентів/респонденток (зокрема 32,3% чоловіків і 37,9% жінок) зазначили використання в освітньому процесі тематичних матеріалів щодо формування гендерної культури.

Дослідження з'ясувало форми та методи роботи, спрямовані на подолання гендерних стереотипів і формування гендерної культури серед учасників/учасниць освітнього процесу. Зокрема респонденти/респондентки повідомили про проведення в їхньому закладі освіти тренінгів, вебінарів, конференцій, семінарів, круглих столів, годин спілкування, майстер-класів, спрямованих на формування гендерних компетенцій. Але про проведення вищезазначених заходів вказали лише трохи більше половини опитаних респондентів/респонденток, а саме 62,5% (58,2% жінок і 62,6% чоловіків). Інша частина – 37,5% (41,7% жінок і 37,3% чоловіків) зазначила, що заходи стосовно формування гендерних компетенцій в їхньому закладі освіти не проводилися.

Серед проблем, з якими стикаються педагогічні працівники і працівниці в процесі роботи щодо подолання гендерних стереотипів і формування гендерної культури серед

учасників/учасниць освітнього процесу, була визначена нагальна потреба в методичному інструментарії для педагогічних працівників/працівниць, освітніх матеріалів для учнів/учениць і їхніх батьків, переліку наявних та розробці актуальних програм/курсів/факультативів/уроків з гендерної освіти.

З'ясовано, що наявні гендерні компетенції у педагогів/педагогинь позитивно впливають на формування світогляду учнів і учениць, проте в закладах освіти проводиться недостатньо заходів для педагогічного колективу, для здобувачів/здобувачок освіти з формування гендерних компетенцій та заходів з батьками учнів/учениць щодо підвищення їхніх знань з гендерної культури.

Також під час аналізу результатів дослідження з'ясовано слабкий рівень застосування вчителями/вчительками фемінітивів у своїй роботі.

Отже, результати дослідження свідчать про актуальність питання утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі; про важливість провадження просвітницької діяльності щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Аналіз відповідей респондентів/респонденток дає змогу зробити висновок, що наявні гендерні компетенції серед педагогічних працівників/працівниць закладів загальної середньої освіти ще потребують подальшого їхнього посилення.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Заходи організаційно-методологічного характеру

Розгорнути широку інформаційну кампанію серед педагогів/педагогинь, здобувачів/здобувачок педагогічної освіти та педагогічних працівників/працівниць, які проходять підвищення кваліфікації, щодо роз'яснення змісту понять «гендер», «гендерна компетентність», її структури, шляхів формування й розвитку, а також суті й шляхів подолання гендерних стереотипів завдяки виданню та розповсюдженню серед педагогічних працівників/працівниць відповідних рекомендацій, брошур, буклетів, плакатів тощо, включення до навчальних планів і програм підготовки та підвищення кваліфікації педагогів/педагогинь зазначеної інформації, розробку та запровадження організаційних форм навчання на цю тематику (тренінг, дискусія, ділова гра тощо). При цьому особливу увагу звернути на таку роботу в закладах чи на факультетах, які здійснюють підготовку або перепідготовку вчителів/вчительок фізичної культури.

Забезпечити вивчення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердженого операційного плану заходів на 2022-2024 роки із залученням різних організаційних форм роботи – районних і шкільних методичних об'єднань, педагогічних рад, підвищення кваліфікації, самоосвіти. Обов'язково включити вказану інформацію до змісту підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників/працівниць у закладах педагогічної освіти та післядипломної освіти.

Організувати систему обміну та поширення позитивного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності в закладах освіти.

Вжити інформаційні заходи щодо поширення серед педагогічних працівників/працівниць інформації про проведення МОН України антидискримінаційної експертизи навчальних програм і навчальної літератури з урахуванням принципу забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків та можливості освітян вносити свої пропозиції для врахування. Передбачити ресурс для надання (отримання) відповідних пропозицій.

Розробити та запропонувати для запровадження закладами освіти нові нестереотипні організаційні форми забезпечення гендерної рівності.

Провести огляд-конкурс закладів освіти на кращий стан роботи щодо забезпечення гендерної рівності.

Забезпечити ефективне планування роботи з забезпечення гендерної рівності у закладах вищої освіти, зокрема й шляхом їхнього включення до річних планів роботи.

Розгорнути інформаційну кампанію, спрямовану на донесення до педагогічних працівників/працівниць і випускників/випускниць шкіл інформації про рівні умови здобуття різних професій та ефективність професійної діяльності як для хлопців, так і дівчат.

Передбачити розгляд питань щодо стану та шляхів поліпшення роботи із забезпечення гендерної рівності в закладі освіти на засіданнях його педагогічних та методичних рад.

Заходи нормативно-методичного характеру

Вдосконалити документи нормативно-правового та методичного характеру, які регламентують професійну діяльність педагогічних працівників/працівниць, шляхом включення до них компонентів з гендерної проблематики.

Розробити нормативно-методичний документ щодо використання фемінітивів в освітньому процесі.

Забезпечити вдосконалення змісту предметів методичного характеру у закладах вищої освіти та післядипломної педагогічної освіти шляхом включення окремих інформаційних блоків, розділів і тем, спрямованих на формування розуміння значення для ефективності педагогічного процесу гендерних компетенцій педагога/педагогині та шляхів формування й розвитку таких компетенцій.

Розробити методичні рекомендації щодо реалізації питань гендерної рівності:

- у системі виховної роботи закладу освіти;
- через міжпредметні зв'язки у навчальному процесі закладу освіти.

Розробити комплекс методичних рекомендацій психологічного змісту щодо подолання гендерних стереотипів і досягнення гендерно чутливих стандартів у педагогічній комунікації, які б передбачали різні форми роботи, в першу чергу, практичні (психологічні дослідження, дискусії, тренінги, ділові ігри тощо), та забезпечити їхнє запровадження силами психологічної служби галузі освіти.

Розробити та рекомендувати до використання комплексний посібник, в якому зібрати методичні рекомендації щодо організації різноманітних заходів гендерного спрямування з диференціацією технології та специфіки проведення за кожним видом заходів окремо (тренінги, вебінари, конференції, семінари, уроки з гендерної освіти, заняття з елементами тренінгу, лекції, бесіди, виховні години, круглі столи, тематичні кола, години спілкування, майстер-класи, інформаційні хвилинки, практичні заняття, дискусії, перегляди презентацій, колективні творчі справи, дидактичні ігри з гендерного виховання, індивідуальні заняття, тематичні години психолога, розповсюдження інформаційних пам'яток, заходи із залученням батьків тощо).

Заходи щодо моніторингу окремих аспектів забезпечення гендерної рівності в освітньому процесі

Провести комплексний моніторинг стану врахування питань гендерної рівності та проведення відповідної роботи в освітньому процесі закладів освіти.

Здійснити моніторинг нормативно-правового та методичного забезпечення використання фемінітивів в освітньому процесі.

Передбачити моніторинг рівня знань з гендерної тематики, зокрема з питання українського законодавства та основних напрямів й інструментів державної політики України із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у програмах здобуття педагогічної освіти, підвищення кваліфікації шляхом опитування педагогічних працівників/працівниць тощо.

Провести моніторинг з питань роботи на керівних посадах у системі освіти жінок і чоловіків, за результатами якого внести відповідні пропозиції, зокрема і щодо сприяння опануванню технологіями освітнього менеджменту жінками, а також можливої політики вирівнювання.

Провести детальний моніторинг, за результатами якого внести конкретні пропозиції та розробити й запровадити конкретну програму забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у оплаті праці, наочні результати якої доповнити інформаційною кампанією, спрямованою на подолання зазначеної гендерної стереотипізації.

Здійснити моніторинг стану розробки та запровадження програм і підручників зі спільного трудового навчання, наявності методичних рекомендацій для педагогів/педагогинь щодо такого навчання, а також методичного забезпечення в цьому аспекті підготовки чи підвищення кваліфікації вчителів/вчительок трудового навчання в закладах вищої чи післядипломної педагогічної освіти.

Здійснити моніторинг чинних документів нормативного та методичного характеру, які регламентують порядок профорієнтаційної роботи та, в разі необхідності, подати пропозиції щодо внесення коректив, спрямованих на уникнення ґендерних стереотипів.

Заходи, спрямовані на підвищення гендерних компетенцій педагогічних працівників/працівниць

Розробити та запровадити в освітній процес програму комплексного підвищення знань, умінь і навичок педагогів/педагогинь щодо володіння гендерною тематикою, фахової готовності до запровадження ідей гендерної рівності до навчально-виховного процесу та формування готовності учнів/учениць до забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Посилити роль гендерної складової у змісті програм курсів підвищення кваліфікації, звернути при цьому особливу увагу на такі педагогічні спеціальності, як фізична культура та трудове навчання.

Розробити та поширити словничок гендерних термінів (або як окреме видання, або в структурі іншого видання гендерного змісту).

Забезпечити розгортання системи заходів щодо надання працівникам/працівницям закладів освіти знань з гендерної тематики, яке може здійснюватися в різноманітних формах (підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації, самоосвіті, роботі мето-

дичних об'єднань, лекторіїв, поширенні методичних матеріалів тощо).

Скоригувати зміст підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників/працівниць у частині методичного забезпечення профорієнтаційної роботи на засадах гендерної рівності.

Забезпечити доповнення до навчальних планів і програм підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників/працівниць (передусім за спеціалізаціями «початкова освіта», «математика» і «фізика») із загальної, вікової та педагогічної психології, а також методики навчання математики, фізики та інших дисциплін, які обґрунтують рівність у здібностях дітей незалежно від статі, пропонують відповідні методи засвоєння навчальних дисциплін, у першу чергу, математики й фізики.

Передбачити включення питань щодо забезпечення гендерної рівності в педагогічному процесі до програм самоосвіти педагога/педагогині.

ГЛОСАРІЙ ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ І ПОНЯТЬ

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок і чоловіків²¹.

Гендерна компетентність – розвиток знань, навичок і поглядів фахівців і фахівчинь, необхідних для успішної професійної діяльності, яка сприяє гендерній рівності²².

Гендерна дискримінація – будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження, здійснене за ознакою статі, що має наслідком або метою погіршення або зведення нанівець можливостей жінок користуватися чи здійснювати права людини та основні свободи у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій галузі, незалежно від сімейного статусу жінок та на основі рівності чоловіків і жінок²³.

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 і передбачає відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі²⁴.

Гендерна роль – це нормативно схвалений спосіб поведінки, обов'язковий для чоловіка або жінки, соціальні функції, які вони мають виконувати відповідно до системи рольових очікувань суспільства щодо маскуліності та фемінності, сформованих на даному етапі соціо-культурного розвитку²⁵.

Гендерна чутливість – усвідомлення та врахування суспільних та культурних факторів, задіяних у гендерному виключенні та дискримінації у різних сферах суспільного та приватного життя²⁶.

Гендерні стереотипи – упередження, що приписують жінкам і чоловікам характеристики та ролі, що визначаються й обмежуються їхнім гендером і ґрунтуються на зовнішності, поведінці, емоційному стані та функціональних обов'язках. Використовуються для обґрунтування та підтримки влади чоловіків над жінками, а також сексистських поглядів, що стримують просування жінок. Гендерна стереотипізація може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчат та хлопців, жінок й чоловіків, а також їхній досвід в освітній і професійній сферах та й життєві можливості загалом.

²¹ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція), 2011. Ратифікована Україною 18 червня 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

²² UNICEF для кожної дитини. Україна. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/documents/gender-competency>

²³ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 31.

²⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

²⁵ Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. С. 254 URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

²⁶ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 36-38.

Гендерні стереотипи науково-педагогічних та педагогічних працівників/працівниць – негативне явище в педагогічному процесі, яке виявляється в упередженому переконанні таких працівників/працівниць щодо різниці у моделях, поведінки, навчання та діяльності здобувачок чи здобувачів освіти залежно від їхньої статі і сприяє педагогічній сегрегації за ознакою статі, формуванню негативних педагогічних практик та проблемам у самореалізації здобувачок/здобувачів освіти.

Гендерно нейтральний підхід – політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що державна політика і відповідні державні/регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення²⁷.

Гендерно чутлива мова – мова, в якій відсутні прояви сексизму та в якій використовуються фемінітиви²⁸. Гендерно чутлива мова науково-педагогічних і педагогічних працівників/працівниць є важливою умовою ефективності педагогічного процесу.

Гендерно чутлива комунікація – процес спілкування, який враховує різні гендерні ролі, ідентичності й досвід, позбавлений стереотипів та дискримінації та спрямований на створення інклюзивного і поважного середовища, де кожен може почуватися комфортно та визнано.

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними²⁹.

Дискримінація за ознакою статі – будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження прав та основних свобод людини у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій сфері, що виникає через взаємозв'язок між статтю (як біологічними характеристиками жінок та чоловіків) та їхніми соціально сконструйованими ідентичностями, ознаками та ролями, а також соціальними та культурними значеннями і має на меті чи призводить до часткового або повного невизнання або обмеження можливостей користуватися своїми правами незалежно від їхнього сімейного статусу³⁰.

²⁷ Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

²⁸ Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України: наказ Міністерства оборони України від 13.04.2024 № 236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

²⁹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-УІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

³⁰ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова; вид. К. : «Вістка», 2021. 170 с., с. 59.

Рівні можливості жінок та чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків³¹.

Стать – біологічні та фізіологічні характеристики, що визначають людину як жінку чи чоловіка. Ці набори біологічних характеристик не є взаємовиключними, оскільки деякі особи мають і ті, й інші, але за цими характеристиками людей диференціюють як жінок або чоловіків³².

Фемінітиви – слова жіночого роду, альтернативні або парні аналогічним поняттям чоловічого роду (які зазвичай використовуються до всіх людей незалежно від їхньої статі)³³.

³¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³² Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова; вид. К. : «Вістка», 2021. 170 с., с. 149.

³³ Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України: наказ Міністерства оборони України від 13.04.2024 № 236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові документи

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п#Text>
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/260-2025-р#Text>.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022- 2024 роки з її реалізації» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-р#Text>
6. Наказ Міністерства освіти і науки України від 13 жовтня 2025 року № 1349 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення типових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників».

Основна література

1. Аналітичний звіт за результатами дослідження – «Ла Страда-Україна». «Ла Страда-Україна» URL: <https://la-strada.org.ua/download/analitychnyj-zvit-zarezultatamy-doslidzhennya>
2. Андрєєнкова В. Л., Байдик В. В., Войцях Т. В., Калашник О. А. та ін. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти. Навчально-методичний посібник. – Київ, 2020. – 196 с. URL: https://lastrada.org.ua/wp-content/uploads/2024/09/posibnyk_prottydiya-nasylstvu_-dodatokonovlenyj.pdf
3. Бабак М. М., Гаращенко С. В., Зайцева, О. В. Посібник з інструментів впровадження гендерного підходу на державній службі. – Київ, 2021. – 112 с.
4. Гендерна компетентність психологинь і психологів. Центр гендерної культури, UNICEF. – Харків, 2024. – 92 с. URL: <https://ztrada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1668069671.pdf>
5. Жуковська Г. Г., Левченко К. Б., Остапенко О. О., Сулова О. І. (за заг. ред. Левченко К. Б.). Гендерна політика в нормативно-правових документах: наук.-інформ. вид. – Київ: Координатор проектів ОБСЄ в Україні, 2020. – 186 с. URL: https://www.unicef.org/ukraine/en/media/43801/file/genderna-kompetentnistpsyhologiv_gyn.pdf.pdf
6. Левченко К. Б. (ред.). Гендерна рівність і запобігання насильству: стратегічні напрями державної політики. Київ: ГО «Ла Страда-Україна», 2025. 210 сс. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/library/genderna_polityka_v_normatyvno-pravovyh_dokumentah.pdf.
7. Формування гендерно чутливого простору в школі; путівник для освітян. Дорожня карта. – Рада міжнародних досліджень та обмінів (IREX), 2024. URL: https://mon.gov.ua/staticobjects/mon/sites/1/rizne/2025/05/29/formuvann_ya-henderno-chutlyvoho-prostoru-v-shkoli-doroozhnya-karta-29-05-2025.pdf.

