

Ольга Плетка

**ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ В ОСВІТІ:  
УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

Методичні рекомендації для керівників закладів освіти



Київ, 2023

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

**Ольга Плетка**

**ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ В ОСВІТІ:  
УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

**Методичні рекомендації для керівників закладів освіти**

Київ 2023

УДК 316,6+159.9+37.04+376  
П 38

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту соціальної та політичної психології НАПН України (протокол № 1/24 від 9 січня 2024 року)

Рецензенти:

**Бевз Галина Михайлівна**, доктор психологічних наук;  
*Найдьонова Ганна Олександрівна*, кандидат психологічних наук;  
*Лукомська Світлана Олексіївна*, кандидат психологічних наук

**Плетка О. Т.**

Гендерна чутливість в освіті: управлінський аспект: методичні рекомендації для керівників закладів освіти [Електронне видання] / О. Т. Плетка. – К.: Талком, 2023. – 27 с.

ISBN 978-617-8352-11-0

Гендерна чутливість в освіті – важлива ланка формування здорового колективу та розвитку гендерної рівноваги у всіх сферах соціального життя. Трансформаційні процеси, що відбуваються у світі, сприяють створенню толерантного суспільства, заснованого на рівних правах жінок та чоловіків. Лідерами таких суспільних змін є заклади освіти, які спроможні виховувати в молодого покоління гендерну чутливість.

Методичні рекомендації стануть у нагоді керівникам освітніх закладів всіх рівнів, управлінцям міністерства освіти і науки України, співпрацівникам Національної академії педагогічних наук України, викладачам закладів вищої освіти, фахівцям у сфері гендерної психології, соціальних психологів, управлінців, що опікуються питаннями гендерної рівноваги у суспільстві та всім зацікавленим читачам.

ISBN 978-617-8352-11-0

УДК 316,6+159.9+37.04+376

© Плетка О., 2023

© Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2023

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	4
<b>ЧАСТИНА 1. ГЕНДЕРНА РІВНОВАГА ТА ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ В ОСВІТІ</b> .....	6
<b>ЧАСТИНА 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ</b> .....	13
<b>ЧАСТИНА 3. ПРАКТИЧНЕ ВТІЛЕННЯ ІДЕЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОВАЖНОСТІ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ</b> .....	16
<b>ПІСЛЯМОВА</b> .....	23
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	24

## ПЕРЕДМОВА

Гендер... слово яке прийшло в нашу мову й культуру як ознака диференціації статі та її поведінкового прояву. Окреслимо коло понять, пов'язаних з проблематикою гендеру. Біологічно існують дві статі, однак на психологічному рівні кожна людина може сприймати себе як представника любого обраного особистістю типу гендеру. Наразі виокремлено декілька десятків типів гендеру. Однак основними є *цисгендер*, тобто типовий чоловік чи типова жінка, коли особа є представником певної статі і так само себе сприймає; *трансгендер*, коли людина відчуває себе представником іншої статі, наприклад, чоловік вбачає в собі жінку і прагне нею стати і *гендерквір* або *небінарний гендер*, коли гендерна ідентичність не збігається з очікуваннями суспільства щодо її прояву відносно статі.

ВООЗ визначає гендер як соціальний конструкт, який описує жіночність (фемінність) чи мужність (маскулінність). С. Бем добавила андрогінність, яка позначає людину, в якій прояви жіночності чи мужності рівнозначні. Загалом розвиток наукової думки поступово змінював вектор уваги стосовно гендеру, що призвело до розвитку різних шкіл дослідження гендерної тематики. Спірними залишаються питання співвідношення гендеру й сексуальної орієнтації особи. Нагадаємо, що гендер про особистісний вибір та прояви (думки, почуття, поведінка), а сексуальна орієнтація про міжособистісну взаємодію. Ці сфери життя взаємопов'язані між собою, але не можуть бути тотожними.

Сучасний стан розвитку наукової думки щодо гендеру наголошує, що всі люди мають рівні права, обов'язки та можливості стосовно власного прояву. Зауважимо, що в світі безліч питань прояву гендерних упереджень, стереотипів, насилля сімейного та соціального по відношенню до представників іншого гендеру, стигматизації та інших негативних феноменів, які підтримують гендерну асиметрію в суспільстві. Україна встала на шлях гендерної

рівноважності, створюючи нові закони, ратифікуючи міжнародні, які передбачають створення гендерної рівноваги в суспільстві.

Важливою ланкою побудови гендерно-чутливого суспільства, де дотримуються рівних прав та можливостей длялюбих типів гендеру є освітній простір. Методичні рекомендації присвячено формуванню певної гендерної культури в освітніх закладах та підтримці їх очільників на шляху розвитку гендерно чутливого освітнього середовища.

Ми наголошуємо, що гендерна чутливість в освіті спрямована на створення рівних можливостей та умов для учнів, студентів, викладачів обох статей. Мова йде про готовність освітніх закладів реагувати на різні потреби та інтереси чоловіків й жінок, які перебувають в освітньому просторі цих закладів. Забезпечення гендерної рівноваги в освіті дозволить створити гармонійне рівноправне суспільство, яке характеризується безпекою для будь якого гендера.

Методичні рекомендації стануть у нагоді керуючим освітніми закладами, викладачам та всім зацікавленим у створенні гендерно-чутливого суспільства, яке визнає різноманіття, поважає людину та надає можливість всебічного розвитку всім громадянам країни, не залежно від її гендеру.

З повагою, Ольга Плетка

## ЧАСТИНА 1

### ГЕНДЕРНА РІВНОВАГА ТА ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ В ОСВІТІ

Починаючи з 80-х років минулого століття вчені, політики та суспільні діячі почали розвивати ідею гендерної рівноваги в суспільстві. Так, з'явилися квоти на участь жінок в політиці, стали підніматися питання домашнього насилля, були прийняті міжнародні закони щодо протидії експлуатації, торгівлі людьми, булінгу та проституції дітей та жінок. Також важливими стали питання створення безпечного життєвого простору. Рух хіпі заклав підґрунтя цим зрушенням.

Зауважимо, що освітній простір є тим середовищем, де народжується, розвивається та набуває сили багато суспільних ідей. І тому гендерна рівновага є ключовою для створення рівноправного суспільства. Опишемо важливість гендерної рівноваги крізь призму освітянського простору.

Дотримання гендерної рівноваги в освіті означає наявність рівних шансів для розвитку та освіти, *рівний доступ* до освітніх можливостей не залежно від Вашого гендеру. Сприяння *доланню стереотипів* та упереджень стосовно вибору професії, можливостей кар'єрного зростання (нівелювання так званої «скляної стелі»). Важливо також врахування гендерних особливостей кожної людини під час створення навчальних програм, підручників та таке інше, що стимулює рівноправний розвиток не залежно від статі. У зв'язку з тим, що освіта є ключовою у формуванні цінностей, уявлень, культури особистості, то важливо розвивати свідоме прийняття різноманіття та повагу до рівноправ'я (Панок, 2022). Також важливим є розвиток лідерських якостей при рівній можливості приймати рішення, впливати на події та вести за собою.

Підтримка гендерно-чутливого освітнього середовища сприяє доланнюлюбих форм дискримінації стосовно належності до певної статі чи гендеру (Васильченко, 2014). Розглянемо детальніше поняття гендерної чутливості в освіті.

По-перше – це наявність рівних можливостей для чоловіків та жінок, коли людина, не залежно від статі та суспільних упереджень /стереотипів має право обирати фах/спеціалізацію, предмети для вивчення, напрям навчання та власного розвитку.

По-друге, свідоме виключення обмежень вибору сфер діяльності чи кар'єри студентами, коли освітній простір, зокрема освітні програми, сприяють усуненню наявних в суспільстві гендерних стереотипів, упереджень і переконань.

В-третє, наявність в закладах освіти системи підтримки студентів, враховуючи гендерні особливості кожного/-ої студента/-ки під час надання психологічних чи консультативних послуг таких служб.

В-четверте, створення навчальних матеріалів, використання педагогічних методів, адаптованих до особливостей засвоєння знань чоловіками і жінками.

В-п'яте, забезпечення безпеки і захисту викладачам і студентам щодо харасменту (домагання на робочому місці) та гендерно-обумовленому насильству в умовах освітнього закладу.

В-шосте, створення гендерно-чутливого середовища (безпечного і комфортного) для всіх учасників освітнього процесу з урахуванням їхніх гендерних потреб.

В-сьоме: наявність інклюзивності в освітньому просторі, коли незалежно від гендерної належності або самовираження забезпечується відчуття належності до спільноти освітнього закладу.

Отже, гендерна чутливість передбачає наявність в освітньому просторі рівних умов навчання та розвитку студентів, незалежно від їх гендерних уподобань та проявів.

Основними завданнями гендерної рівноваги в освіті є:

- Рівні можливості та доступ до освітніх послуг;
- Розширення вибору кар'єри;
- Створення гендерно-чутливих навчальних матеріалів та методик;
- Виховання гендерно- чутливого покоління;



- Сприяння розвитку лідерських якостей;
- Боротьба з гендерними нерівностями в суспільстві (Гендерні..., ч. 1. 2010).

Розглянемо їх детальніше. Так, рівні можливості та доступ до освітніх послуг передбачає відсутність упереджень стосовно вибору спеціальності, наприклад, існує стереотип, що точні математичні науки легше засвоюються чоловіками і тому жінок неохоче беруть на навчання цим напрямом підготовки чи на спеціальність вихователя дошкільного закладу чоловіки рідше вступають, ніж на інші педагогічні спеціальності. Розширення вибору кар'єри руйнує сталий стереотип, що для чоловіків важливо кар'єрне зростання, а для жінок надважливою є родина і тому існує навіть зневажливий вираз «кар'єристка». Однак розвиток суспільної думки показує, що кар'єра важлива і чоловікам і жінкам, як і створення родини може бути важливим представникам обох статей.

Гендерно-чутливі навчальні матеріали та методики передбачають представлення того чи іншого культурного чи соціального явища гендерно урівноваженим (Буцак, 2023). Тобто, «мама мила раму» має ознаки гендерної дискримінації, бо виконувати таку роботу можуть як жінки, так і чоловіки. Або існує фах «Медична сестра» на якому можуть навчатися і жінки і чоловіки. Однак вираз «медичний брат» існує, а спеціальності немає.

Такий підхід до якості навчальних матеріалів, наявності безпечного підтримуючого освітнього середовища сприятиме розвитку у студентів гендерно-чутливого нормування соціальної активності (Нейманіс, 2002). Таким чином, освітні заклади будуть виховувати молоде покоління на засадах гендерної рівності, що у свою чергу сприятиме створенню гендерно рівноважного суспільства в цілому. Як кажуть, хочеш змінити щось в суспільстві – виховуй це в дітях.

Важливим для розвитку гендерної рівноваги в суспільстві також є підтримка лідерства серед студентства (Хохліна, 2014) незалежно від статі. Навчання лідерству, розвиток лідерських якостей сприяє створенню безпечного гендерно урівноваженого суспільства. Лідери думок, блогери, тітокери можуть

нести в маси ідеї щодо гендерної рівноваги, ставати носіями певних цінностей гендерно-чутливого суспільства, бути руйнівниками існуючих стереотипів або упереджень, демонструвати гендерно-обумовлену поведінку задля сприймання їх аудиторією нормою такі прояви. Також, важливою ланкою забезпечення гендерної рівноваги є висвітлення ЗМІ випадків гендерної асиметрії чи гендерної нерівності (Сидоренко, 2004), що у свою чергу дозволить виявляти такі випадки та нівелювати їх прояви в суспільстві. Висвітлення, соціально засудження, пошук шляхів вирішення піднятих проблем є ефективним алгоритмом долання таких явищ в суспільстві.

Тож, створення гендерної рівноваги в освіті дозволяє розвиватися рівноправному суспільству, яке поважає і підтримує кожну людину, незалежно від її статі.

З огляду на описані вище аспекти створення гендерної рівноваги в освітньому середовищі, зазначимо, що надважливу роль в цьому визначає керівник освітнього закладу. Його лідерська позиція, керування закладом на принципах рівноправ'я учасників освітнього процесу у своєму сегменті незалежно від статі, здійснення моніторингу стану гендерно-чутливих сфер діяльності сприятиме розвитку та закріпленню норм соціальної взаємодії на засадах гендерної рівноваженості в суспільстві.

Опишемо детальніше можливості керівників освітніми закладами (Павленко, 2014) щодо створення гендерно-чутливого освітнього середовища. Зазвичай вимоги щодо створення гендерно-чутливого освітнього середовища сприймаються керівниками як додаткове навантаження (Даниленко, 2010) та непотрібна нікому робота. Однак, процес створення такого середовища може суттєво вплинути на сприймання нетипових проявів особистості або допомогти людині прийняти саму себе як особистість. Зауважимо, що представлені рекомендації допоможуть керівникам тримати орієнтири щодо актуальності та прийняття паритетності у взаємодії в гетеро- та гомо-групах, а також висвітлять існуючі в колективі гендерні стереотипи та упередження.

Головним завданням щодо питань гендерної рівноваги є розробка та впровадження політик, які б забезпечували рівність можливостей чоловіків і жінок у освітньому середовищі (Стратегія..., 2023). Зауважимо, що забезпечення рівних можливостей для навчання та трудової діяльності незалежно від гендерної належності може здійснюватися шляхом розподілу ресурсів, якими володіє освітній заклад (бюджет, наприклад, чи певне обладнання). Такими ресурсами можуть бути й фахівці, що працюють в освітньому закладі і мають рівні можливості щодо розвитку власної кар'єри. Такі завдання керівники освітніх закладів можуть вирішувати за рахунок викорінення будь-яких форм гендерної дискримінації та створення безпечного гендерно-чутливого середовища.

Звертає на себе увагу зміст освітніх програм (Воронцова, 2019), де не має місця дискримінації за гендерною належністю, враховуються гендерні особливості та формується рівноправний світогляд. Проведення гендерно-чутливої експертизи є гарантом наявності таких програм. Важливою ланкою роботи є підготовка персоналу до такої роботи. Це можуть бути тренінги, спеціальні вебінари з гендерних питань, участь у конференціях з даної тематики. Цікавими та актуальними можуть бути гендерні дослідження, до яких залучаються учасники освітнього процесу. Отримані результати дозволять удосконалювати власні стратегії керування освітнім простором задля забезпечення рівноправного освітнього середовища. Також можна створювати освітні платформи для обговорення гендерних питань в межах освітнього закладу чи громадах.

Таке гендерно чутливе управління допоможе створити освітній простір, де панує рівноправ'я, справедливість і можливість розвитку свого потенціалу всіма учасниками освітнього середовища, незалежно від гендерних відмінностей.

Яким чином можна сприяти створенню гендерної рівноваги в закладах освіти? Таких способів є кілька.

1. Насамперед, законодавством забезпечується рівний доступ до якісної освіти як для хлопців, так і для дівчат. Керівникові важливо для цього створювати умови, програми, проекти, щоб уникнути прояви гендерної дискримінації або прояви існуючих в суспільстві стереотипів щодо обрання певних спеціальностей чоловіками та жінками.

2. Повага до учасників освітнього процесу, до їх гендерної належності, наявність можливості надання підтримки тим, хто зазнав гендерної дискримінації, навчання методам підвищення гендерної свідомості та залучення родин до обговорення та підтримки гендерної рівноваги в освіті – основна результативність таких заходів.

Питання прийняття різноманіття прояву гендерної чутливості в закладах освіти насамперед стосується його керівника, бо він виступає таким собі еталоном культури поведіння у таких випадках. Тому вважаємо за потрібне зупинитися на цьому питанні більш детально. Згідно з уявленнями про гендерну культуру С. Бем (1993) були розроблені так звані «лінзи гендеру», які описують низку гострих питань, які розгортаються в суспільстві навколо розуміння гендеру. Кожен член суспільства має власну думку щодо питань гендерної поведінки як власної, так і оточуючих. Стереотипи й упередження, що транслюються в суспільстві відіграють важливу роль в цьому процесі.

Процес сприймання гендерної поведінки містить як зовнішній так і внутрішньо особистісний рівні (Плетка, 2021). Спостерігаючи за поведінкою інших людей, індивід її оцінює на шталт типовості або еталонності для нього. Поступово на внутрішньому рівні з цих еталонних зразків формується прототип щодо певного прояву тих чи інших гендерів. Таким чином, кожна людина має свої уявлення щодо допустимості чи прийнятності гендерних проявів як своїх так й інших людей. Надважливо керівникові освітнього закладу відрефлексувати свої прототипні уявлення задля розвитку в собі неупередженого погляду на різноманіття гендерних проявів учасників освітнього процесу.

Отже, гендерна рівновага в освітньому просторі важлива для суспільства в цілому, бо забезпечуючи рівні можливості кожному члену суспільства, створює підґрунтя для розвитку гармонійного розвиваючого суспільного середовища. Окреслена низка питань щодо сприяння розвитку рівноправного освітнього простору може стати путівником для керівників закладів освіти щодо своєї участі у побудові суспільства в цілому. Структура освіти дозволяє охопити увагою молоде покоління, яке в перспективі визначатися вектор розвитку суспільства.

## ЧАСТИНА 2

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ**

Даний розділ присвячено лаконічному огляду основних нормативних документів, які забезпечують розвиток гендерної рівноваги в освітньому середовищі.

Так, основний документ держави, а саме Конституція України, передбачає забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок. Це зазначено у ст. 24 Конституції України. Наша держава поступово вчиться уникати дискримінаційних гендерних стереотипів щодо поведження чи трудової діяльності. Наразі зняті обмеження, які не допускали до навчання певним спеціальностям жінок або чоловіків. В останні роки суспільство при звичаїлось до того, що касирами в супермаркетах можуть бути і чоловіки і жінки або чоловіки стали долучатися до робіт, які традиційно вважалися жіночими, наприклад, робота в клінінгових компаніях. Така норма зазначається в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок ( № 2341-III від 5.04.2001). Також цим законом визначено основні принципи рівності для чоловіків та жінок.

Закон України «Про освіту» (№2145-VIII від 05.09.2017) у ст. 6 закріплює рівні права та можливості для всіх осіб у сфері освіти без дискримінації за гендерними підставами.

Впровадження гендерно чутливого підходу та порядок реалізації рівних прав та можливостей зазначено в Наказі Міністерства освіти і науки України «Про впровадження гендерної рівності в освіту» №839 від 10.09.2009. Також були розроблені та втілювалися в практику освітнього простору Стратегія реформування гендерного виховання в освіті на період до 2021 року (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.11.2016 № 1072-р) і Державна програма з реалізації гендерної політики на період до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.03.2016 року № 113-р).

Важливими для розвитку гендерно чутливих ініціатив у освітньому просторі також є такі закони України: «Про дошкільну освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1133 «Про затвердження переліку позашкільних навчальних закладів з позашкільної роботи з дітьми, а також закладів та заходів у галузі освіти, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету» (Офіційний вісник України, 2002 р., № 34, ст. 1573) та від 6 травня 2001 р. № 433 «Про затвердження переліку типів позашкільних навчальних закладів і Положення про позашкільний навчальний заклад» (Офіційний вісник України, 2001 р., № 20, ст. 847); «Про професійну (професійно-технічну) освіту», Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах, затверджене наказом МОН від 30 травня 2006 р. № 419, тощо. Також важливим документом є Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988 (Офіційний вісник України, 2017 р., № 1, ст. 22), які наголошують на створенні безбар'єрного, інклюзивного середовища, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення.

Наразі розроблена та втілюється в життя Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 року № 752-р). Ця Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Вона ґрунтується на таких принципах:

- змістових □ демократичні цінності, егалітарність, повага до людської гідності, недискримінація;
- функціональних □ системність, моніторинг та оцінка процесу впровадження, інноваційність, та врахування потреб різних груп

залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак);

- організаційних □ створення умов реалізації Стратегії з опорою на міжнародні стандарти та об'єктивність оцінки отриманих результатів.

Дані Закони та Постанови мають на меті створення прав та можливостей щодо реалізації принципів гендерної рівноважності та спрямовані на формування основи захисту гендерних прав у освітньому просторі.

Вважаємо необхідним наголосити, що існуючі нормативно-правові документи стали підґрунтям створення демократичного суспільства, де немає місця дискримінації та експлуатації представників обох статей. Управлінцям закладів освіти бажано керуватися цими нормативами та створювати власні правила роботи освітніх закладів, які б унеможлиблювали виникнення гендерно чутливих проблем серед учасників освітнього середовища.



## ЧАСТИНА 3

### **ПРАКТИЧНЕ ВТІЛЕННЯ ІДЕЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОВАЖНОСТІ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ**

Даний розділ висвітлює низку заходів щодо втілення в освітній простір ідеї гендерної рівноваги. Описані заходи та ініціативи стануть у нагоді як керівникам закладів освіти, так і всім учасникам освітнього процесу.

1. Створення гендерно чутливого навчального плану, де враховуються і гендерні особливості, і гендерне різноманіття. Це може бути проявлено в навчальних матеріалах, наведених прикладах. Так, у початковій школі часто надають приклад наступного змісту: «Мама мила раму». Бажано, щоб приклад був гендерно-нейтральним чи відображав гендерну дуальність. Тобто цей приклад для читання може мати 2 варіанти «Мама мила раму» і «Тато мив раму». Також показовим прикладом може бути відображення у навчальних матеріалах гомогенних родин, коли в родині одні жінки чи чоловіки (донька – мати – бабуся, син – тато – дідусь та інші), або ситуації, коли є мама чи тато, які самостійно виховують своїх дітей. Такі приклади бажано надавати поруч з традиційними поглядами (мама й тато разом виховують своїх дітей). Таким чином молоде покоління буде толерувати різні варіанти організації свого життя, які є прийнятними в суспільстві, а також створюються умови для недискримінаційного сприймання проявів гендерної поведінки.

Беручи до уваги студентство, бажано мати висновки гендерної експертизи щодо змісту навчальних програм на предмет їх гендерної нейтральності або створювати дуальний навчальний контент задля формування у молоді гендерної чутливості на принципах рівноважності. Проведення такої експертизи має наукове підґрунтя та містить основні критерії оцінювання освітніх програм (Гендерні..., ч. 2. 2011)

2. Створення умов для стимулювання викладачів до використання гендерно - чутливих методів навчання (Гендерна..., 2011). Задля цього можна

запровадити низку тренінгів для вчителів та управлінців закладів освіти. Описані нижче тренінги розроблені автором на допомогу керівникам освітніх закладів та практичним психологам.

### ***Тренінг для вчителів***

#### ***«Гендерна чутливість запорука створення толерантного суспільства»***

Мета: розширити обізнаність викладачів щодо створення гендерно-чутливого середовища

Дизайн тренінгу. Тривалість 3 години.

1. Первинний шеренг. Знайомство. – 20 хв.
2. Що таке гендер? (дискусія) – 30 хв.
3. Практичні вправи «Гендер – я тебе знаю», «Адвокати гідності» - 30 хв.
4. Перерва – 15 хв.
5. Опрацювання навичок гендерно-чутливої комунікації (вправи: «Людина, а потім гендер», «Стереотипи та упередження», «Ай да Я») – 40 хв.
6. Створення словника гендерно-чутливих виразів та слів – 20 хв.
7. Заключний шеренг – 25 хв.

### ***Тренінг для вчителів***

#### ***«Рівність чи рівноважність у гендерних питаннях»***

Мета: висвітлити особливості сприймання рівності представників обох статей в суспільстві.

Дизайн тренінгу. Тривалість 3 години.

1. Первинний шеренг. Знайомство. – 20 хв.
2. Рівність чи рівноважність? (бесіда з подальшою дискусією) – 30 хв.
3. Практична вправа «Рівність прав: утопія?» - 30 хв.
4. Перерва – 15 хв.

5. Гендерна асиметрія в суспільній взаємодії: екскурс в історію питання. – 20 хв.
6. Створення «Щита захисту рівних прав» - 35 хв.
7. Рефлексія та написання маргіналій – 30 хв.

***Тренінг для керівників закладів освіти  
«Гендерно-чутливий освітній простір»***

Мета: дослідити розуміння поняття «гендерно-чутливий простір»

Дизайн тренінгу. Тривалість 3 години

1. Первинний шеренг. Знайомство. – 20 хв.
2. Гендерно - чутливий освітній простір: теорія і практика (бесіда з подальшою дискусією) – 30 хв.
3. Нормативно-законодавче підґрунтя створення такого простору - 30 хв.
4. Перерва – 15 хв.
5. Практична вправа «Освітня територія рівності» – 30 хв.
6. Практична вправа з елементами соціодрами «Перспективи гендерних ініціатив» - 35 хв.
7. Заключний шеренг – 20 хв.

***Тренінг «Гендерні ролі та їх впровадження»***

Мета: набуття знань щодо гендерних ролей

1. Дизайн тренінгу. Тривалість 3 години
2. Первинний шеренг. Знайомство. – 20 хв.
3. Гендерні ролі. Стереотипи. Упередження. (дискусія) – 30 хв.
4. Соціодрама «Рольова взаємодія» з подальшою рефлексією - 30 хв.
5. Перерва – 15 хв.
6. Практична вправа «Мої гендерні ролі» – 30 хв.
7. Практична вправа «Портрет типової жінки/чоловіка» - 35 хв.

## 8. Заключний шеренг – 20 хв.

3. Створення гендерно-чутливого середовища передбачає забезпечення рівних можливостей для кожного учасника освітнього процесу. Це може бути реалізовано за рахунок впровадження серії вебінарів або створення платформи для обговорення питань гендерної проблематики.

Наприклад: [https://www.youtube.com/watch?v=44HRslU\\_0Oo](https://www.youtube.com/watch?v=44HRslU_0Oo);  
<https://www.youtube.com/watch?v=0hnSHezGF7M>.

Також дієвими є загальні заходи щодо висвітлення певних актуальних гендерних питань, таких як: рольова поведінка, стереотипи чи розвиток, внутрішні заборони та дозволи, типові прояви чоловічої та жіночої поведінки та інші. Бажано на таких заходах підкреслювати постулат, що неважливо який гендер має людина, первинно те, що вона чи він – людина, яка має свою людську гідність та право на самореалізацію й унікальну самопрезентацію.

4. Важливими для закладу освіти є творчі та спортивні досягнення студентства. В цьому випадку дотримання політики рівноваги дозволяє сформувати цінність рівності прав та можливостей. Прикладом може слугувати історія про олімпійські досягнення держави, коли параолімпійці мають більше нагород, ніж їх здорові колеги. Також цікавою є історія, коли на марафон не допускалися жінки і яким чином вони змогли досягти рівності участі в цьому виді спорту. Конкретні історії спонукають приєднатися до ідей гендерної рівності, відчутти парасоціальний зв'язок з героями цих історій, що, у свою чергу, сприяє розвитку гендерної чутливості.

5. Керівникам освітніх закладів бажано підтримувати студентські ініціативи, які спрямовані на розвиток гендерно-чутливої свідомості, а також залучати до таких ініціатив викладачів, батьків учнів, членів громади (Гендерний..., 2019).

Гендерна належність людини, її самоідентифікація є вільним вибором особистості і не може бути предметом обговорення та цькування. Освітній простір має бути безпечним для кожної людини, бо тоді він стає розвивальним.

З огляду на той факт, що студентські роки зазвичай є роками пошуку себе, то можна зазначити, що експерименти щодо прояву гендерних поведінкових ініціатив як раз і допомагають молодому поколінню знайти себе, зрозуміти унікальність кожного, стати толерантним до прояву та поведінці інших людей, що сприятиме розвитку гармонійного суспільства, де відсутня дискримінація за будь-якою ознакою.

Наголосимо, що керівникам освітніх закладів бажано враховувати гендерну складову в своїй діяльності. Так, створення гендерної симетрії серед викладацького складу закладу формує чітку позицію рівноваги та сприяє побудові колективу, де враховуються інтереси кожного. В освітніх закладах первинної ланки (дошкільні заклади, початкова і середня школи) існує проблема створення гендерної рівноваги, бо більшість персоналу – це жінки (Моя..., 2022). Яким чином дитина буде сприймати світ, якщо на початку її соціального життя перевага жіночих методів виховання? Яким чином залучити чоловіків до таких закладів? Для цього треба їх зацікавити фінансово та запровадити кар'єрне зростання. Однак важливо, щоб зацікавленість не призвела до перекосів, коли на призначення на керівні посади перевага віддається чоловікам, а жінки за рівних рівнів компетентності залишаються в умовах «скляної стелі» - ніби є можливість, але реалізувати її не виходить.

В умовах старшої школи юнаки та юнки можуть стикатися з цькуванням щодо їх статевого розвитку, тому важливим є наявність чоловіків викладачів, які б могли нормувати поведінку учнів, які поводяться агресивно чи дискримінаційно по відношенню до інших учнів та учениць.

Заклади вищої освіти мають можливість запровадження принципів гендерної рівності та реалізації Стратегії гендерної рівності (Стратегія..., 2023).

6. Гендерно-чутливі ініціативи можуть бути підкріплені дослідженнями в цій царині (Главацька, 2017). Співпраця з науковцями дозволить більш виважено ставитися до питань гендерної рівноваги. Проведення досліджень, аналіз їх результатів сприятиме використанню в практиці управління освітнім закладом новітніх даних щодо гендерної

рівноваги в суспільстві. Загострене сприймання питань гендерної політики може бути проявлене та описане в гендерних дослідженнях науковців, що допоможе скласти програму впровадження ініціатив, які б сприяли розвитку гендерно-чутливого суспільства.

7. Створення умов для навчання та проживання студентства (Желіба, 2019), наприклад, в гуртожитках, де враховуються гендерні питання також входить в коло обов'язків керівників закладів освіти. Особистісний простір, повага до репрезентації, надання рівних можливостей та створення безпечного середовища забезпечується різними методами, включаючи і способи розселення в гуртожитках. Також важливим є забезпечення санітарних норм, можливості перебувати в безпечному просторі у разі необхідності. Це стосується і обладнання санітарно-гігієнічних кімнат, душових кабін та таке інше.

8. В умовах відкритого доступу до інформації важливо також забезпечити наявність публічної інформації щодо гендерних питань (Порадник..., 2023). Це потребує системної цілеспрямованої роботи та підтримки з боку адміністрації та суспільства. Кожен день приносить якійсь зміни і гендерні питання розвиваються в динаміці, тому важливо адаптуватися до цих змін. Наприклад, в 80-ті роки 20 століття чоловіки, які гуляли самостійно з маленькими дітьми, були рідкістю, а зараз нормою є чоловік з дитячою коляскою. Також змін зазнало побутове навантаження жінки й чоловіка. Наразі більшість родин вибирає спільне виконання побутових потреб. Такі динамічні зміни показують нам шлях виникнення нових норм рольової поведінки чоловіків та жінок, коли сталі стереотипи виглядають ретроградними та такими, які не в тренді сучасної молоді. Сталі упередження щодо розподілу праці на жіночу та чоловічу відходять в історію. Нові ж тільки розвиваються та потребують уваги з боку суспільства, зокрема в умовах освітніх закладів, де вони й формуються.

Зауважимо, що гендерна рівновага не може зразу відбутися, вона потребує часу, усталеності та цінності в суспільній думці. Керівники закладів освіти мають тримати фокус уваги на цих питаннях, відповідаючи та виклики та

формуючи гендерну політику серед молоді. Використання новітніх здобутків розвитку цивілізації призводить до паралельного розвитку і гендерно рівноважного суспільства, де кожен чи кожна особистість має право на самореалізацію таким чином, яким вбачає доречним. Сталі стереотипи стають непотрібними молоді, а виникнення нових поглядів на гендеровану поведінку потребує часу задля закріплення в свідомості.

Сьогодні внесло певні корективи у процес розвитку гендерно чутливого суспільства. Війна загострила гендерну асиметрію в закладах освіти. Суспільство потерпає від непоправних втрат населення на лінії зіткнення, коли більшість загиблих – це молоді чоловіки. В такій ситуації може складатися враження, що питання гендерної рівноважності не є нагальними. Однак, практика життя нам демонструє важливість здійснення рутинних дій щодо створення гендерно чутливого суспільства. Запобігання дискримінації ветеранів та ветеранок російсько-української війни на гендерному підґрунті сприятиме розбудові в країні суспільства, чутливого до потреб кожного його громадянина. Основним завдання керівників освітніх закладів в цьому випадку є формування толерантного ставлення до проявів гендерного різноманіття, коли стереотипи та упередження не стають на заваді гендерної рівноваги в освітньому просторі.

## ПІСЛЯМОВА

Гендерно-чутливе середовище передбачає запровадження заходів, які б сприяли розвитку гендерної рівноваги в суспільстві. Це стосується і поведінкових проявів і фінансового забезпечення і кар'єрного зростання і емоційного сприймання себе та інших. Формування гендерної ідентичності в сучасних умовах стикається з різноманіттям, яке не залежить від біологічної статі. Такі питання потребують уваги з боку фахівців: психологів, педагогів та соціальних працівників, бо вони спроможні допомогти молодій людині визначитися та прийняти свої прояви. Заходи, які сприяють зниження дискримінаційних можливостей суспільної думки, спонукають молодь до вільного прояву своїх бажань та поведінкових стилів.

Представлені методичні рекомендації стануть в нагоді керівникам закладів освіти задля системного та технологічного впровадження принципів гендерної рівноваги та розвитку гендерно-чутливого освітнього простору. Маємо надію, що запропоновані тренінги будуть цікавими та затребуваними в процесі формування гендерно-чутливого освітнього середовища.

Актуальною тема гендерної рівноваги є і в умовах повномасштабного вторгнення РФ в Україну. Війна вносить свої корективи до питань гендерної рівноваги. Однак, ми спостерігаємо збільшення кількості жінок в армії та здобуття ними бойових навичок та знань. Поступово стереотип можливостей жінки в армії розширяє свої межі і стає допустимим отримувати фахову підготовку зі складних воєнних спеціальностей.

Гендерна чутливість до проявів гендерної нерівності, дискримінації за статевою ознакою стає дороговказом на шляху створення суспільства в якому впроваджені рівні права та можливості для кожного члена , не залежно від статі.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. Yale University Press.  
<https://www.president.gov.ua/documents/constitution>
2. Буцак Я. Врахування гендерної чутливості в університетському освітньому процесі // Юрфем.ua. URL: <https://jurfem.com.ua/vrahuvannya-hend-chutlyvosti/>
3. Васильченко О. І. гендерно-чутливе середовище як умова формування гендерної культури студентів університету // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загально-освітній школах. Вип. 39 (92), 2014. С. 500-503
4. Воронцова Т., Пономаренко В. Теоретичні основи компетентнісного навчання за інтегрованим курсом «Я досліджую світ». Мультимедійний навчальний курс для вчителів. Модуль 7.2. Особливості освітніх програм, що базуються на компетентнісному підході. Київ, 2019 URL: <http://jds.multycourse.com.ua/ua/page/27/127>
5. Гендерна рівність в освіті : посіб. для тренерів / Програма розвитку ООН в Україні; авт. кол.: М. Янкаускайте, Н. Кургановська. - Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 80 с.
6. Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Частина 1. / ред. рада Кікінежді О. М., Власов В. С., Магдюк Л. Б., Ладиченко Т. В. – Київ: Програма розвитку ООН в Україні, 2010. – 328 с.
7. Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Частина 2. / ред. рада Семиколєнова О.І., Мелещенко Т.В., Данилевська О.М., Бака Т.В., Вихор С.Т. – Київ: Програма розвитку ООН в Україні, 2011. – 259 с.
8. Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Частина 3. / ред. рада : Кікінежді О. М., Дороніна Т.О., Біла О.Г. – Київ: Програма розвитку ООН в Україні, 2011. – 282 с.
9. Гендерний посібник. Рекомендації та практичні приклади інтегрування комплексного гендерного підходу у роботу ЦНАП. Київ, 2019. – 86 с. URL: [https://tsnap.ulead.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Gender\\_Manual-2019.pdf](https://tsnap.ulead.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Gender_Manual-2019.pdf)
10. Главацька О. Вплив батьківської сім'ї на гендерну соціалізацію сучасної молоді. *Науковий вісник Ужгородського ун-ту. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2017. Вип. 1(40). С. 55–59.

11. Даниленко Л.І. Лідерство і керівництво в управлінській діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу: сутність і проблеми / Л. Даниленко // Нова пед. думка . — 2010. — N 1. — С. 58-61.

12. Желіба О. В. Освіта і гендер: навч.-метод. посіб. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. – 256 с. URL: <https://gestproject.eu/wp-content/uploads/2019/02/Education-and-Gender-ZhelibaFinal.pdf>

13. Закон України «Про дошкільну освіту» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text>

14. Закон України «Про освіту» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

15. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

16. Закон України «Про позашкільну освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text>

17. Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

18. Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1133 «Про затвердження переліку позашкільних навчальних закладів з позашкільної роботи з дітьми, а також закладів та заходів у галузі освіти, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1133-2002-%D0%BF#Text>

19. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

20. Моя гендерно чутлива громада. Посібник з надання високоякісних муніципальних послуг із врахування гендерного аспекту. Київ: Аналітичний центр «ЮрФем», 2019. – 56 с. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2022/10/Posibnyk-hromada.pdf>

21. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про впровадження гендерної рівності в освіту» №839 від 10.09.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09#Text>

22. Нейманіс Астрида Впровадження гендерних підходів. Практичний посібник. Братіслава, 2002. 219 с. URL: [https://gender.org.ua/images/lib/vprovadzheniya\\_gendernyh\\_pi.pdf](https://gender.org.ua/images/lib/vprovadzheniya_gendernyh_pi.pdf)

23. Павленко О. В. Формування лідерських якостей у керівника загальноосвітнього навчального закладу. УМО, 2014. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/v\\_1/35.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/35.pdf)

24. Панок В. Г. Психологічний супровід діяльності вчителя: постановка проблеми // Харківський осінній марафон психотехнологій (каталог

психотехнологій; тези доповідей): збірник наукових праць за матеріалами VI Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Харків, 27-29 жовтня 2022 р., ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Харків: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. С. 283-295

25. Плетка О. Т. Соціально-психологічні особливості сприймання молоддю гендерних ролей : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.05 / Плетка Ольга Тарасівна ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – Київ, 2021. – 21 с.

26. Порадник для гендерних радників і радниць / заг. ред. К. Левченко. – Київ, 2023. 67 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/2023/25.08.2023/poradnik-dlya-radnikiv-1-1.pdf>

27. Сидоренко Н.М., Скорик М.М. Гендерні ресурси українських масмедіа: ціна і якість: Практичний посібник для журналістів та працівників ЗМІ. / ред.-упоряд. Н. М. Сидоренко. — К.: "К.І.С.", 2004. — 76 с.

28. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти 2030 року. Київ, МОН, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2023/03/16/Strateh.vprovadzh.hendern.rivn.u.sferi.osvity.do.2030.roku.16.03.2023.pdf>

29. Хохліна. О. П., Шут Г. С. Психологічні особливості студентів із різним стилем лідерства // Юридична психологія та педагогіка, 2014. №1 С. 62-78. URL: [http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/687/3/huhlina\\_ua.pdf](http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/687/3/huhlina_ua.pdf)

Виробничо-практичне видання

Ольга Тарасівна Плетка

**ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ В ОСВІТІ:  
УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

**Методичні рекомендації для керівників закладів освіти**

Редактор Т. А. Кузьменко

Дизайн обкладинки О. І. Смирнова

Формат 60x84/16. Умовн. др. арк. 1,1

*Інститут соціальної та політичної психології НАПН України*

*Вул. Андріївська, 15, м. Київ, 04070, тел. (044)-425-24-08,*

*факс (044)-425-45-56*

*E-mail: [info@ispp.org.ua](mailto:info@ispp.org.ua). Сайт: <https://ispp.org.ua>*

*Давайте познайомимся, шановні читачі!*



**ОЛЬГА ТАРАСІВНА ПЛЕТКА**

кандидат психологічних наук; старший науковий співробітник відділу психології малих груп та міжгрупових відносин Інституту соціальної та політичної психології НАПН України; доцент кафедри психології, педагогіки та соціології факультету соціально-гуманітарних технологій та менеджменту Державного податкового університету; тренер-викладач Центру підвищення кваліфікації служби зайнятості; практичний психолог; магістр з фізичної реабілітації, педагогіки та соціальної роботи; арттерапевт; сертифікований практик з транзакційного аналізу; фахівець з кризового втручання та психосоціального супроводу; член ради правління НС «Національна психологічна асоціація»; голова відокремленого підрозділу ВГО «Арт-терапевтична асоціація» в Запорізькій області; член Ради ГО «Українська спільнота транзакційного аналізу».

*Розвинена тендерна чутливість дозволяє будувати паритетні стосунки з собою, партнерами, суспільством загалом, відчувати себе рівним серед рівних у праві жити власне життя з повагою та гідністю, створювати творчу наснажливу атмосферу навколо себе, почуватися вільним у своїх потребах й бажаннях. Такий погляд на себе та інших формується протягом життя. Найбільшого ж розвитку зазнає під час соціалізації та навчання. Тому важливим завданням керівників освітніх закладів є планомірне створення тендерно рівноважного середовища для учасників освітнього процесу.*