

Освітняни обговорили питання розбудови гендерної рівності у професійній (професійно-технічній) освіті

7 грудня 2022 року відбувся онлайн-форум «Розбудова гендерної рівності у профтехосвіті», який проходив у рамках реалізації програми «EU4Skills: кращі навички для сучасної України», що фінансується спільно Європейським Союзом та його країнами-членами: Німеччиною, Фінляндією, Польщею і Естонією.

Основною метою події стало поширення кращих практик та інструментів просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти, напрацьованих в межах проєкту «Підтримка пілотних регіонів щодо просування гендерної рівності», який впроваджується за експертної підтримки Центру гендерної культури.

У вітальному слові Урядова уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко зазначила, що Міністерством освіти і науки спільно з міжнародними і громадськими організаціями та апаратом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики розроблено Стратегію забезпечення гендерної рівності в освіті, якій знаходиться на розгляді в Кабінеті Міністрів України, яка містить комплексний підхід, стратегічні цілі, завдання, принципи для того, щоб гендерна складова була врахована і включена в процес освіти, в тому числі, професійної (професійно-технічної) освіти.

Генеральна директорка директорату професійної освіти МОН Ірина Шумік підкреслила, що хоча гендерні стереотипи ще зберігаються у суспільстві, є чимало позитивних зрушень. Серед яких – збільшення кількості дівчат у, так званих, «чоловічих професіях», наприклад, серед поліцейських, військових, сантехників.

На форумі були презентовані результати діяльності проєкту. Одним із розроблених інструментів стала Дорожня карта просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні. Учасники та учасниці форуму визнали, що Дорожня карта може стати ефективним інструментом впровадження гендерного підходу в системі П(ПТ)О.

Найбільшу зацікавленість викликало обговорення результатів пілотного гендерного аудиту, який відбувся на базі Чернівецького вищого професійного училища радіоелектроніки: результати аудиту та плани, які вже були складені за його результатами.

На завершення форуму аудиторії був анонсований новий навчальний дистанційний курс «Гендерний аудит у ЗП(ПТ)О», який наразі розробляється експертками Центру гендерної культури, і разом із Посібником з проведення гендерного аудиту стане дієвим інструментом розбудови гендерної рівності у системі П(ПТ)О у майбутньому.

Подивитися запис форуму та навчальний дистанційний курс «Гендерний аудит у ЗП(ПТ)О» можна за посиланням:

<https://www.youtube.com/watch?v=FKso3bOoDRM&t=12s>



Мета проєкту:

Просування ідей гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти через:

- Розробку Модельної/Типової Дорожньої карти основних шляхів просування гендерної рівності в системі П(ПТ)О;
- Підвищення рівня гендерної обізнаності представників і представниць П(ПТ)О;
- Проведення гендерного аудиту закладів П(ПТ)О.

Мета Дорожньої карти полягає у сприянні просуванню гендерної рівності у системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні.

Завдання:

Пріоритети



План реалізації

1. Створення внутрішньоорганізаційних механізмів протидії гендерній дискримінації:

- ☐ призначення уповноважених осіб з питань гендерної політики у відділах освіти, методичних центрах і ЗП(ПТ)О;
- ☐ організація і проведення гендерного аудиту та експертизи внутрішніх нормативних документів;
- ☐ затвердження політик антидискримінації і гендерної рівності у ЗП(ПТ)О;
- ☐ формування сучасного кадрового потенціалу ЗП(ПТ)О, здатного забезпечити впровадження гендерної рівності та недискримінації.

Дорожня карта

Бачення

Професійна (професійно-технічна) освіта – це сучасне освітнє середовище для професійного розвитку самореалізації учасників та учасниць освітнього процесу в якому створені умови для реалізації рівних прав та можливостей незалежно від статі та інших ознак (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ст. 1).

2. Підвищення рівня гендерної грамотності працівників ЗП(ПТ)О та їх спроможності використовувати механізми протидії гендерній дискримінації:

- ☐ розроблення програм семінарів і тренінгів з гендерних питань для педагогічного складу ЗП(ПТ)О;
- ☐ складання графіку проведення освітніх заходів з гендерних питань для педагогічного складу ЗП(ПТ)О ;
- ☐ проведення освітніх заходів для педагогічного складу ЗП(ПТ)О.

4. Створення гендерночутливого освітнього середовища, в тому числі фізичного простору:

- ☐ розроблення методичних рекомендацій зі створення гендерночутливого освітнього середовища;
- ☐ складання переліку змін, що не потребують фінансових витрат;
- ☐ впровадження змін, що не потребують фінансових витрат ;
- ☐ розроблення гендерночутливої наочності;
- ☐ врахування гендерного аспекту у проєктних заявках на отримання грантової допомоги / розроблення гендерноспрямованих ініціатив.

3. Подолання гендерних стереотипів щодо вибору професії :

- ☐ розроблення методичних рекомендацій з організації гендерночутливої профорієнтаційної роботи в ЗП(ПТ)О;
- ☐ аналіз профорієнтаційних матеріалів (в тому числі сайтів) з точки зору їх гендерної чутливості;
- ☐ популяризація сучасних виробництв для роботи жінок;
- ☐ організація менторських програм для жінок / чоловіків, які навчаються за так званими «чоловічими професіями» / «жіночими професіями»;
- ☐ систематичне проведення заходів з гендерної просвіти для здобувачів/чок освіти ЗП (ПТ)О.

5. Аналіз навчальних програм на предмет наявності гендерної складової:

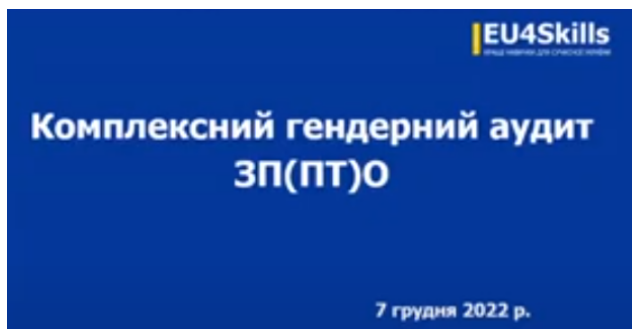
- ☐ перегляд навчальних програм та планів, навчальних матеріалів і предмет можливості впровадження гендерного компоненту до них;
- ☐ включення до навчальних програм навчальних предметів (курсів тем) із гендерної проблематики;
- ☐ розробка, видання та оновлення навчальних та методичних матеріалів з урахуванням гендерного компоненту.



**Можливості
впровадження
гендерної рівності
на регіональному
рівні**

Робота з нормативною базою ЄС та України щодо гендерного питання:

- Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки;
- Цілі Сталого Розвитку: Україна
- Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року»;
- Розпорядження КМУ від 16 грудня 2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності»;
- Розпорядження Кабінету Міністрів від 02 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» Перелік 226 індикаторів, у розрізі яких планується здійснювати збір даних для моніторингу гендерної рівності в усіх сферах, в тому числі в освіті і науці;
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Наказ МФУ від 02.01.2019 № 1 та № 2 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» на основі яких можна здійснювати гендерний аналіз стратегій і програм розвитку закладу П(ПТ)О та гендерний аудит.
- Наказом МОН № 1182 від 5.11.21 «Про затвердження Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти»



Мета КГА:

сприяння системному та ефективному впровадженню комплексного гендерного підходу у політику закладу, його функціонування, комунікації, кадрової політики, дизайн фізичного простору, а також оцінки того, в якій мірі прийнята політика знаходить відображення в роботі закладу, його керівництва, кадрового та учнівського складу.

АНКЕТА ДЛЯ ОПИТУВАННЯ КЕРІВНИЦТВА

Політична воля	Так	Ні	Не стосується
1. Чи включені до стратегії закладу цілі й завдання досягнення гендерної рівності?			
2. Чи існує у закладі письмова зафіксована гендерна політика, яка підтверджує гендерну рівність як цінність?			
3. Чи існує у закладі гендерна політика і робочий план, що описує чіткий розподіл обов'язків і час для їх моніторингу та оцінювання?			
4. Чи враховуються потреби дівчат/жінок і хлопців/чоловіків під час стратегічного планування діяльності закладу?			
5. Чи спостерігається останнім часом збільшення представництва жінок на керівних посадах у закладі?			
6. Чи впроваджуються активні стратегії із залучення або просування жінок на керівні посади у закладі?			
7. Чи передбачає заклад фінансові ресурси для підтримки роботи з впровадження гендерної політики?			
8. Чи проводиться у закладі систематична підготовка персоналу з питань гендерної рівності та гендерного аналізу?			

Організаційна культура	Так	Ні	Не стосується
1. Чи сприяє заклад підвищенню рівня гендерної культури, наприклад, у контексті використовуваної мови, жартів і коментування?			
2. Чи існують у закладі політики запобігання сексуальним домаганням?			
3. Чи співробітники/ці закладу підтримують реалізацію гендерної політики?			
4. Чи сприймаються гендерні питання всерйоз?			

БЛАНК АНАЛІЗУ НАЯВНИХ ДОКУМЕНТІВ

Вид (розділ) документації	Назва документа	Бал гендерної чутливості	Примітка
		0 1 2 3 4 5	
		0 1 2 3 4 5	
		0 1 2 3 4 5	

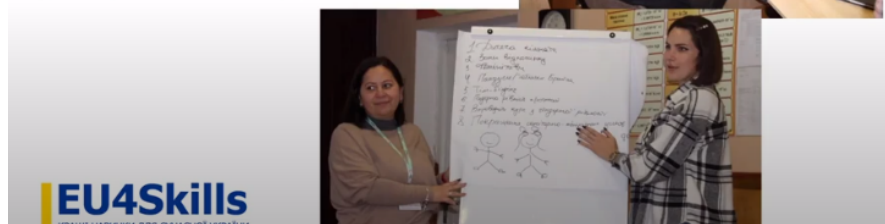
Розрахунок балів:

Ознака	Бали
1. Згадка про гендерну рівність присутня у меті та завданнях	2
2. Забезпеченню гендерної рівності присвячено окремий розділ	2
3. У документів використовуються фемінітиви	1
4. В розробці документу брали участь жінки і чоловіки	1
5. У документі відсутні гендерні стереотипи (в тому числі у візуальних образах)	1
6. Наявна статистика деагрегована за статтю	1
7. В документі мова йде не про безстатевих осіб, а про жінок і чоловіків	1
8. В документі згадуються окремі групи жінок і чоловіків (одинокі матері, багатодітні чоловіки і жінки, чоловіки і жінки з інвалідністю тощо)	1

Пілотний комплексний гендерний аудит

Вересень – листопад 2022 р.

Чернівецьке вище професійне училище радіоелектроніки



ЧЕРНІВЕЦЬКЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ

Працівники та працівниці- 92

Педагогічний склад- 63

Здобувачі та здобувачки освітніх послуг- 435



Аналіз гендерної чутливості документів

Проаналізовано: Стратегію розвитку Чернівецького вищого професійного училища радіоелектроніки, посадові інструкції, план роботи училища 2022/2023 н.р., план виховної роботи на 2022/2023 н.р., план роботи навчально-практичного центру, план роботи Центру кар'єри, тощо.

Результат: є певні кроки в підготовці документів, де спостерігається гендерний підхід: план роботи училища 2022/2023 н.р., план виховної роботи на 2022/2023 н.р., план роботи Центру кар'єри.

Аналіз документів

Протягом 2021/22 н.р. було зроблено наступне:

- Розроблена соціальна реклама «Руйнуємо стереотипи про «суто жіночі» та «суто чоловічі» професії
- Проведені майстер-класи в рамках серії заходів «Тест-драйв професій для дівчат»
- Організована тематична фотосесія «Я заслуговую» та відеоролик «ЧВПУР руйнує міфи про насилля»
- Підготовлена Методична розробка профорієнтаційного уроку в рамках грантової ініціативи «Дівчата в енергетиці» за підтримки USAID в проєкті з енергетичної безпеки
- Представниці закладу взяли участь у Стратегічній сесії та тренінгу «Впровадження гендерного підходу у системі П(ПТ)О»

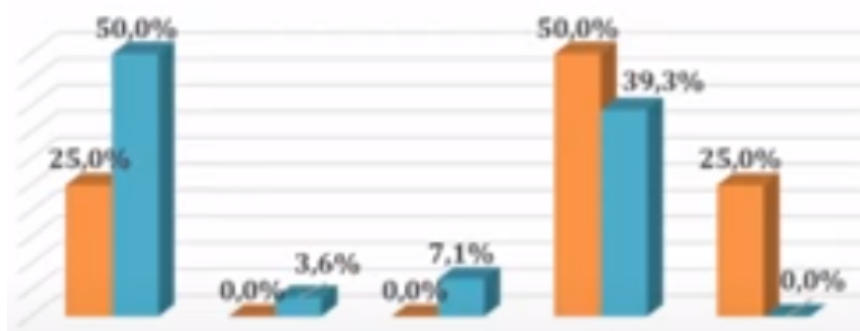
Гендерний аудит простору

Огляд приміщень та опитування працівників та працівниць, учнів та учениць показав:



Не у всіх кабінетах є **гендерно чутлива** «настінна» і навчальна **наочність**.

Розподіл відповідей на запитання
НАСКОЛЬКИ ЛЕГКО ВАМ ПОСІДНУВАТИ СВОЇ
ПРОФЕСІЙНІ ТА СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ?
за статтю



Розподіл відповідей на запитання
ЯК ЧАСТО ВИ ПОТРАПЛЯЛИ У ВАШІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ В
СИТУАЦІЮ ПЕВНИХ НЕЗРУЧНОСТЕЙ /УТИСКІВ/
ОБМЕЖЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ВАШОЮ СТАТТЮ
за статтю



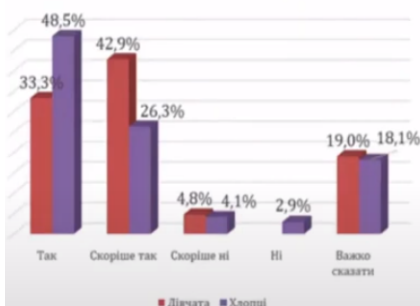
Опитування учнівства

Розподіл відповідей на запитання ЧИ ЗРУЧНО ВАМ ОСОБИСТО КОРИСТУВАТИСЯ
НАСТУПНИМИ ПРИМІЩЕННЯМИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ, у %

	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутній
Гардероб	60,9%	28,7%	7,9%	1,0%	1,5%
Туалети	42,1%	38,6%	17,3%	2,0%	0,0%
Роздягальні	52,5%	37,1%	6,4%	2,0%	2,0%
Душові кімнати	30,7%	27,2%	21,8%	11,4%	8,9%
Зони відпочинку	41,1%	34,7%	8,4%	5,4%	10,4%

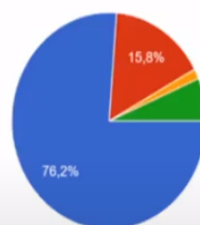
Опитування учнівства

Розподіл відповідей на запитання
ЧИ МОЖЕТЕ ВИ СКАЗАТИ, ЩО ВАШ
ЗП(П)ТО Є ДРУЖНИМ ДО ОСІБ ВАШОЇ СТАТІ?
за статтю



2. ЯК ЧАСТО ВИ ПОТРАПЛЯЛИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ В СИТУАЦІЮ ПЕВНИХ НЕЗРУЧНОСТЕЙ /УТИСКІВ/ ОБМЕЖЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ВАШОЮ СТАТТЮ?

202 відповіді



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