

Модельна дорожня карта

просування гендерної рівності в системі професійної
(професійно-технічної) освіти на регіональному рівні

2022 р.

Зміст

Умовні скорочення.....	3
Вступ.....	4
1. Мета та завдання.....	5
2. Опис проблеми.....	5
3. Дорожня карта.....	6
3.1. Бачення.....	6
3.2. Пріоритети.....	7
3.3. План реалізації.....	8

Умовні скорочення

ГОб	Гендерноорієнтоване бюджетування
ЗП(ПТ)О	Заклад(и) професійної (професійно-технічної) освіти
МіО	Моніторинг і оцінювання
П(ПТ)О	Професійна (професійно-технічна) освіта

Вступ

Ця публікація підготовлена за підтримки Європейського Союзу та його держав-членів Німеччини, Фінляндії, Польщі та Естонії у межах програми «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України». Програма має на меті надати підтримку розвитку профтехосвіти. Програма EU4Skills виконується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторів та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Європейського Союзу, його держав-членів та Програми.

Модельна дорожня карта просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні (далі – «Дорожня карта») підготовлена в якості прикладу для розроблення стратегій та планів просування гендерної рівності як у сфері професійної освіти, так і в межах загальних стратегій розвитку для конкретних областей України.

Дорожню карту було складено шляхом опрацювання наявних статистичних даних щодо стану професійної (професійно-технічної) освіти; ідей і пропозицій учасниць і учасників стратегічних сесій Проекту з пілотних областей EU4Skills, що відбулися у листопаді 2021 року; та результатів всеукраїнського онлайн опитування представництва ЗП(ПТ)О, проведеного у грудні 2021 року¹. Після збору інформації та пропозицій до подальшої роботи долучилися члени та членкині Робочої групи з просування гендерної рівності, яка була створена в межах «EU4Skills». Експертна підтримка цього процесу забезпечувалася Громадською організацією «Центр гендерної культури» за участі Команди підтримки реформ Міністерства освіти і науки України^[2].

Викладений нижче План реалізації (див. п. 3.3) є результатом спільної роботи широкого кола осіб, які щоденно докладають зусиль до якісного надання послуг закладами професійної освіти, здійснення освітніх реформ та забезпечення гендерної рівності в Україні.

У жовтні 2022 року Дорожня карта пройшла громадське обговорення шляхом оприлюднення на веб-сайті МОН та врахування отриманих коментарів і пропозицій.

¹ Із Звітом про всеукраїнське онлайн опитування представництва закладів професійної (професійно-технічної) освіти з питань просування гендерної рівності можна ознайомитися за посиланням: <https://cutt.ly/GVVCLY6>.

² Команда підтримки реформ з 2019 р. надає допомогу МОН у здійсненні освітніх реформ та реформи державного управління в рамках проекту «Українська Архітектура Реформ» (URA), який впроваджується за підтримки Європейського Банку Реконструкції та Розвитку (ЄБРР) та Багатостороннього Донорського Фонду Стабілізації та Сталого Розвитку України (Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Італія, Японія, Нідерланди, Норвегія, Польща, Швеція, Швейцарія, Велика Британія, США та Європейський Союз, найбільший донор).

1. Мета та завдання

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

Завдання полягають у наступному:

- сформулювати бачення щодо майбутнього системи професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні;
- визначити пріоритетні напрями розвитку;
- скласти план дій за кожним пріоритетним напрямом.

2. Опис проблеми

Україна взяла на себе ключові міжнародні зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності. Однак, незважаючи на успіхи, досягнуті у цій сфері та щодо розширення прав і можливостей жінок, наша країна як і раніше зіштовхується з проблемами, що негативно впливають на забезпечення рівних можливостей і прав жінок в цілому і тих, хто стикаються з множинною дискримінацією, зокрема. Згідно з Глобальним звітом про гендерний розрив 2021 року, Україна займає 74 місце серед 156 країн. До прикладів системної гендерної нерівності в Україні можна віднести: низький рівень участі жінок у політичних та громадських процесах, особливо на найвищих посадах; патріархальну культуру і глибоко вкорінені гендерні стереотипи; низький рівень економічної участі та можливостей, а також значне поширення гендернозумовленого насильства. При цьому, чинна нормативно-правова база України є підставою для впровадження гендерного підходу у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства, у тому числі в освітній галузі.

Якщо впровадження гендерної складової на сучасному етапі спорадично відбувається в системі вищої та середньої освіти, система професійної освіти до недавніх пір залишалася осторонь цих процесів. За даними досліджень в рамках проєкту ГОБ, в Україні має місце гендерна сегрегація у виборі напрямів навчання у П(ПТ)О: хлопці значно переважають у здобутті спеціальностей в галузях промисловості, будівництва, сільського господарства та транспорту; дівчата – у швейному виробництві. Гендерний аналіз витрат на навчання зафіксував таку тенденцію: на спеціальностях, де навчаються лише дівчата, найнижча вартість навчання з розрахунку на одну особу^[3]. Проблема впровадження гендерного підходу у систему сучасної освіти, зокрема П(ПТ)О, є надзвичайно гострою.

Система П(ПТ)О все ще сприяє відтворенню горизонтальної сегрегації на ринку праці в Україні. Продовжується фемінізація таких сфер як освіта, медицина, соціальна сфера, бухгалтерський облік, обслуговуючі види праці та маскулінізація органів влади,

³ Порадник щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій та ін. – Київ : Віваріо, 2020. – 48 с.

воєнної справи, правоохоронних органів, технічних та робочих професій, сфери інформаційних технологій. В сучасних умовах технічного та інформаційного прогресу, підвищення рівня доступності усіх сфер соціальної самореалізації людини незалежно від статі, орієнтація на традиційні «жіночі» та «чоловічі» ролі та відповідні професії гальмує розвиток особистості, не дає людині реалізувати власний потенціал.

Ситуація, що склалася у системі професійної освіти, пояснюється недостатнім рівнем поінформованості та упередженим ставленням щодо гендерних питань з боку педагогічного складу та керівництва. Більшість з них не сприймають ідеї та принципи гендерної рівності як питання загальних прав людини, а пов'язують їх з окремими проблемними гендерними питаннями (насильство в сім'ї, відстоювання прав жінок та прав сексуальних меншин тощо). Як наслідок, гендерним питанням майже не приділяється увага у закладах П(ПТ)О: не проводиться гендерний аналіз та моніторинг, гендерна складова не включається в стратегії, плани, політики і освітні програми ЗП(ПТ)О; проводиться недостатня кількість гендерночутливих заходів, інтегрованих у профорієнтаційну і виховну діяльність ЗП(ПТ)О; профорієнтаційні заходи і матеріали наповнені гендерними стереотипами. Освітній простір також не враховує особливості і потреби обох статей. Учасники та учасниці освітнього процесу не почувують себе комфортно у такому просторі. Отже, впровадження гендерного підходу у систему П(ПТ)О є вкрай необхідним для забезпечення відповідності умов здобуття професійної освіти в Україні вимогам сучасності.

3. Дорожня карта

Бачення

Професійна (професійно-технічна) освіта – це сучасне освітнє середовище для професійного розвитку та 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).

Пріоритети

Авторами та авторками Дорожньої карти визначено наступні пріоритети просування гендерної рівності в системі П(ПТ)О:

1. Створення внутрішньоорганізаційних механізмів протидії гендерній дискримінації;
2. Підвищення рівня гендерної грамотності працівників ЗП(ПТ)О та їх спроможності використовувати механізми протидії гендерній дискримінації;
3. Подолання гендерних стереотипів щодо вибору професії;
4. Створення гендерночутливого освітнього середовища, у тому числі фізичного;
5. Аналіз навчальних програм на предмет наявності гендерної складової.

План реалізації

№	Захід (активність)	Терміни реалізації	Результат реалізації	Виконавці	Стан виконання
1.	Створення внутрішньоорганізаційних механізмів протидії гендерній дискримінації				
1.1	Призначення уповноважених осіб з питань гендерної політики у відділах освіти, методичних центрах і ЗП(ПТ)О		Уповноважені особи призначені		
1.2	Ознайомлення персоналу ЗП(ПТ)О з методикою проведення гендерного аудиту		Фахівці/-чині підготовлені		
1.3	Розроблення методичних рекомендацій для проведення гендерного аналізу документів		Методичні рекомендації розроблені		

1.4	Організація і проведення гендерного аудиту та експертизи внутрішніх нормативних документів (положень, порядків), що регламентують освітню, організаційну, фінансово-господарську діяльність у відділах освіти, методичних центрах і ЗП(ПТ)О		Звіти підготовлені		
1.5	Оновлення стратегій, політик та інших документів		Документи оновлені		
1.6	Затвердження процедури збору статистики дезагрегованої за ознакою статі		Процедури затверджені		
1.7	Затвердження політик антидискримінації і гендерної рівності у ЗП(ПТ)О		Політики затверджені		

1.8	Затвердження політики протидії сексуальним домаганням на робочому місці у ЗП(ПТ)О		Політика затверджена		
1.9	Розроблення планів з впровадження гендерної рівності у регіональній системі П(ПТ)О та в ЗП(ПТ)О		Плани розроблені		
1.10	Розроблення системи моніторингу і оцінювання (МіО) впровадження гендерної рівності у регіональній системі П(ПТ)О та в ЗП(ПТ)О		Система МіО затверджена		
1.11	Формування сучасного кадрового потенціалу ЗП(ПТ)О, здатного забезпечити впровадження гендерної рівності та недискримінації		Кадровий потенціал сформований		

2.	Підвищення рівня гендерної грамотності працівників ЗП(ПТ)О та їх спроможності використовувати механізми протидії гендерній дискримінації				
2.1	Розроблення програм семінарів і тренінгів з гендерних питань для педагогічного складу ЗП(ПТ)О: тренінги, семінари для підвищення рівня грамотності, знання законодавства і результатів новітніх досліджень, а також спроможності використання механізмів і методів протидії гендерній дискримінації		Програми сформовані		
2.2	Складання графіку проведення освітніх заходів з гендерних питань для педагогічного складу ЗП(ПТ)О		Графік складено		
2.3	Проведення освітніх заходів з гендерних питань для педагогічного складу ЗП(ПТ)О		Освітні заходи проведені		

3.	Подолання гендерних стереотипів щодо вибору професії				
3.1	Розроблення методичних рекомендацій з організації гендерночутливої профорієнтаційної роботи в ЗП(ПТ)О		Методичні рекомендації розроблені		
3.2	Аналіз профорієнтаційних матеріалів (в тому числі сайтів) з точки зору їх гендерної чутливості		Гендернонечутливі матеріали визначені		
3.3	Оновлення інформаційних матеріалів (в тому числі сайтів)		Матеріали оновлені		

3.4	<p>Популяризація сучасних виробництв для роботи жінок через:</p> <p>зйомка відеороликів з жінками у так званих «чоловічих професіях»;</p> <p>розроблення комп'ютерних ігор</p>		<p>Відеоролики зняті</p> <p>Комп'ютерні ігри розроблені</p>		
3.5	<p>Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній в соціальних мережах з метою подолання стереотипів «жіночих» та «чоловічих» професій</p>		<p>Вплив стереотипів зменшився</p>		
3.6	<p>Проведення тест-драйву професій «Обирай професію за покликанням»</p>		<p>Абітурієнти/-ки ознайомилися з професіями без стереотипів</p>		
3.7	<p>Організація менторських програм для жінок / чоловіків, які навчаються за так званими</p>		<p>Учениці / учні отримали рольові моделі і підтримку</p>		

	«чоловічими професіями» / «жіночими професіями»				
3.8	Проведення конкурсу гендерночутливих сценаріїв виховних заходів для учнівства		Конкурс проведено; кращі сценарії розповсюджені		
3.9	Проведення конкурсу гендерночутливих уроків та інших заходів, спрямованих на забезпечення гендерночутливого навчального процесу в цілому		Конкурс проведено; кращі практики розповсюджені		
3.10	Створення Центрів гендерної освіти у ЗП(ПТ)О		Центри створені		
4.	Створення гендерночутливого освітнього середовища, в тому числі фізичного простору				
4.1	Розроблення методичних рекомендацій зі створення гендерночутливого освітнього середовища		Рекомендації розроблено		

4.2	Складання переліку змін, що не потребують фінансових витрат		Перелік складено		
4.3	Впровадження змін, що не потребують фінансових витрат		Зміни впроваджено		
4.4	Врахування гендерного аспекту у проєктних заявках на отримання грантової допомоги / розроблення гендерноспрямованих ініціатив		Розроблено проєктні ініціативи та заявки		
4.5	Розроблення гендерночутливої наочності		Наочність оновлена		
4.6	Пріоритизація змін, що потребують фінансових витрат		Пріоритети визначено		
4.7	Розрахунок вартості необхідного обладнання, матеріалів тощо		Кошторис складено		

4.8	Розроблення плану залучення ресурсів		План розроблено		
4.9	Закупівлі обладнання, матеріалів тощо		Закупівлі здійснено		
4.10	Систематичне проведення заходів з гендерної просвіти для здобувачів/чок освіти ЗП (ПТ)О		Заходи з гендерної просвіти проводяться систематично		
5	Аналіз навчальних програм на предмет наявності гендерної складової				
5.1	Перегляд навчальних програм та планів, навчальних матеріалів на предмет можливості впровадження гендерного компонента до них		Програми і плани переглянуто		
5.2	Включення до навчальних програм навчальних предметів		Навчальні предмети (курси, теми) з гендерної		

	(курсів, тем) із гендерної проблематики		проблематики включені до навчальних програм		
5.3	Розроблення, видання та оновлення навчальних та методичних матеріалів з урахуванням гендерного компонента		Забезпечені розроблення, видання і оновлення методичних і навчальних матеріалів з урахуванням гендерного компонента		