

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка

Факультет педагогіки і психології
Кафедра педагогіки та менеджменту освіти

Кваліфікаційна робота
ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
Спеціальність 073 Менеджмент
Освітня програма «Управління навчальним закладом»

Виконав:
студент групи змУНЗ-24
факультету педагогіки і психології
Теодозів Віталій Михайлович
Науковий керівник: кандидат
педагогічних наук, доцент кафедри
педагогіки та менеджменту освіти
ТНПУ ім. В. Гнатюка
Вихор Світлана Теодозіївна,

Тернопіль – 2025

АНОТАЦІЯ

Інтеграція гендерного підходу в управлінську діяльність закладу загальної середньої освіти. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» зі спеціальності 073 Менеджмент. ТНПУ ім. В. Гнатюка.

Тернопіль, 2025. 85 с.

У магістерській роботі здійснено теоретико-методологічний аналіз основних підходів до впровадження гендерного мейнстримінгу в освітньому середовищі та управлінській діяльності закладів загальної середньої освіти; проаналізовано законодавчі та інституційні механізми формування гендерної політики в Україні; описано практичні інструменти інтеграції гендерного підходу в управлінську діяльність школи; розроблено та обґрунтовано програму поетапного впровадження гендерно чутливої стратегії управління; проведено емпіричне дослідження ефективності впровадження програми на прикладі Великоговилівської гімназії Хоростківської міської ради; підготовлено практичні рекомендації для керівників закладів освіти щодо застосування принципів гендерного мейнстримінгу у повсякденній роботі.

Ключові слова: гендерний мейнстримінг, гендерна рівність, управлінська діяльність, педагогічний колектив, шкільне середовище, заклад загальної середньої освіти.

ABSTRACT

Integration of the gender approach into the management activities of a general secondary education institution. Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty 073 Management. V. Hnatiuk Ternopil National Pedagogical University. Ternopil, 2025. 85 p.

The master's thesis provides a theoretical and methodological analysis of the main approaches to implementing gender mainstreaming in educational settings and school management; analyzes legislative and institutional mechanisms for forming gender policy in Ukraine; describes practical tools for integrating the gender approach into school management; develops and substantiates a program for the

phased implementation of a gender-sensitive management strategy; conducts an empirical study of the effectiveness of program implementation using the example of Velykohovyliv Gymnasium of the Khorostkiv City Council; prepares practical recommendations for school leaders on applying gender mainstreaming principles in daily practice.

Keywords: gender mainstreaming, gender equality, management activities, teaching staff, school environment, general secondary education institution.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ОСВІТНЮ ГАЛУЗЬ.....	10
1.1. Законодавче забезпечення та інституційні механізми формування та реалізації гендерної політики в галузі освіти України.	10
1.2. Практичні інструменти реалізації політики гендерної рівності.	16
Висновок до розділу I	21
РОЗДІЛ II. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	24
2.1. Складові впровадження гендерного мейнстримінгу як стратегії досягнення гендерної рівності у практику роботи закладу загальної середньої освіти.....	24
2.2. Етапи інтегрування гендерного підходу у стратегію управління закладом загальної середньої освіти.	31
Висновки до розділу 2.....	60
РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМІНГУ У ЗАКЛАД ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	63
3.1. Зміст та конкретизація етапів інтегрування гендерного підходу	63
3.2. Програма інтеграції гендерного підходу у стратегію управління закладом загальної середньої освіти.	69
3.3. Аналіз ефективності впровадження програми.....	72
3.4. Рекомендації для керівників закладів загальної середньої освіти щодо впровадження принципів гендерного мейнстримінгу у повсякденну практику управління	91
ВИСНОВКИ	96
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	98
ДОДАТКИ	104

ВСТУП

Актуальність дослідження. В останні роки в Україні активно розвивається політика гендерної рівності, що має значний вплив на різні сфери життя, зокрема на систему освіти. Враховуючи численні виклики, з якими стикається освітня галузь у контексті гендерних питань, важливо реалізувати принципи гендерної рівності у практиці управління закладами загальної середньої освіти. Це вимагає змін у підходах до формування освітнього середовища, яке має стати рівним і доступним для всіх учнів, незалежно від їхнього гендеру.

Згідно із законодавством України, зокрема Законом України «Про освіту», одним з основних завдань є забезпечення рівних можливостей для здобуття освіти, що передбачає усвідомлене ставлення до гендерних ролей і можливостей. Програма розвитку гендерної рівності в Україні, яка інтегрується в освітню систему, передбачає впровадження конкретних кроків, зокрема, через гендерний мейнстримінг. Стратегії досягнення гендерної рівності в освітніх закладах спрямовані на забезпечення рівних можливостей для учнів і учнівок у всіх аспектах навчального процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з вказаної проблеми.

Останні наукові дослідження демонструють зростання уваги до теми інтеграції гендерного підходу в управлінську діяльність закладів загальної середньої освіти. Це питання стало особливо актуальним на тлі модернізації української освітньої системи, орієнтованої на забезпечення справедливості, рівноправ'я та поваги до прав кожної особистості. У фокусі дослідників – потреба створення умов для реалізації рівних можливостей незалежно від статі учасників освітнього процесу, що вимагає зміни існуючих управлінських парадигм.

У працях низки українських авторів простежується послідовна увага до гендерної проблематики в освітньому управлінні. Так, Л. Артеменко наголошує на необхідності гендерної чутливості в діяльності як державних

органів, так і керівництва навчальних закладів, розглядаючи це як важливий чинник демократизації освітнього середовища. Інші дослідники, зокрема С. Бабенко, підкреслюють значення впровадження гендерного підходу в кадрову політику шкіл, що сприятиме рівним умовам праці й розвитку для всіх працівників.

Значну увагу приділено також аналізу системного підходу до реалізації гендерної політики в освіті. У працях Г. Бондаря та Д. Михайлюка йдеться про важливість впровадження ефективних моделей гендерного мейнстрімінгу в публічному управлінні, включно з освітньою сферою. У цьому ж напрямі працює С. Вихор, яка зосереджується на формуванні організаційних стратегій, що враховують гендерні особливості у шкільному управлінні.

Інтеграцію гендерної рівності в освіту досліджує також І. Грицай, акцентуючи увагу на методах оцінювання ефективності реалізованих заходів та важливості законодавчого підґрунтя. Державна політика в цій сфері, зокрема реалізація Стратегії гендерної рівності до 2030 року, свідчить про поступове, але системне впровадження нових підходів у шкільне управління.

Суттєвий внесок у формування практичних інструментів роблять сучасні ініціативи, як-от освітній проєкт «Школа гендерного мейнстрімінгу», який спрямовано на розвиток гендерної компетентності освітніх управлінців. Водночас науковці зазначають, що попри позитивні зрушення, все ще бракує чітко структурованих механізмів застосування гендерного підходу у щоденній практиці управління школою.

Наявні дослідження недостатньо конкретизують механізми впровадження гендерного мейнстрімінгу у практику закладів загальної середньої освіти. Зазвичай увага акцентується на теоретичних аспектах, тоді як практичні інструменти залишаються мало розробленими. Це створює потребу у глибшому аналізі управлінських підходів до реалізації гендерної політики в освітньому середовищі. Саме тому темою нашого дослідження обрано «Гендерний мейнстрімінг в управлінні закладом загальної середньої освіти».

Об'єкт дослідження – інтеграція гендерного мейнстримінгу в управління закладом загальної середньої освіти.

Предмет дослідження – процеси впровадження гендерної рівності у діяльність закладів загальної середньої освіти через механізми управлінських стратегій та практик.

Мета дослідження – визначити теоретичні й практичні засади інтеграції гендерного підходу в управлінську діяльність закладу загальної середньої освіти, а також оцінити ефективність таких інтеграцій на прикладі конкретного освітнього закладу.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати законодавчі та інституційні механізми формування та реалізації гендерної політики в освітній галузі України.
2. Дослідити практичні інструменти реалізації політики гендерної рівності в управлінні закладом загальної середньої освіти.
3. Описати етапи інтеграції гендерного підходу у стратегію управління закладом загальної середньої освіти.
4. Оцінити ефективність впровадження гендерного мейнстримінгу на прикладі конкретного освітнього закладу.

Методологія дослідження. Для досягнення поставленої мети та реалізації завдань дослідження використано комплекс взаємодоповнюваних методів.

До теоретичних методів належать:

- аналіз та синтез наукових джерел з проблематики гендерної політики в освіті;
- порівняльний аналіз нормативно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності;
- узагальнення підходів до впровадження гендерного мейнстримінгу в закладах освіти.

До емпіричних методів, які забезпечили збір та інтерпретацію практичного матеріалу, включено:

- анкетування педагогів та адміністративного персоналу з метою з'ясування рівня сформованості гендерної компетентності;
- інтерв'ювання керівників закладів освіти щодо досвіду впровадження гендерного підходу;
- спостереження за реалізацією гендерно-чутливих практик у шкільному середовищі.

Застосування зазначених методів дозволило комплексно дослідити явище інтеграції гендерного підходу в управлінську діяльність шкіл, а також оцінити ефективність впроваджених заходів у межах конкретного освітнього закладу.

Теоретичне значення дослідження полягає в розробці нових підходів до інтеграції гендерного мейнстрімінгу в управління закладом загальної середньої освіти, що може сприяти зміцненню принципів рівності та недискримінації в освітньому середовищі. Дослідження доповнює наукові розробки в сфері гендерної політики в освіті, відкриваючи нові аспекти управлінських процесів.

Практичне значення полягає в розробці рекомендацій для керівників закладів загальної середньої освіти щодо впровадження принципів гендерного мейнстрімінгу у повсякденну практику управління, що має на меті підвищення якості освіти та забезпечення рівних можливостей для всіх учнів незалежно від статі.

Апробація результатів дослідження: здійснювалася на IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Використання технологій менеджменту якості в управлінні закладами освіти» (м. Тернопіль, Україна, 07 листопада 2025 року). За результатами дослідження опубліковано статтю: Теодозів В. М. Гендерний мейнстрімінг в управлінні закладом загальної середньої освіти. Використання технологій менеджменту якості в управлінні закладами освіти: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Тернопіль, Україна, 07 листопада 2025 року) / Редколегія: О.

М. Петровський, І. М. Вітенко, Н. Р. Бабовал, Р. С. Брик, О. В. Городецька, Т. Г. Дідух. Тернопіль, 2025. 242 с. С.208 -211.

Структура роботи. Магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи – 124 сторінки, з яких основна частина складає 97 сторінок. Список використаної літератури налічує 51 джерело. Кількість додатків – 3.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ОСВІТНЮ ГАЛУЗЬ.

1.1. Законодавче забезпечення та інституційні механізми формування та реалізації гендерної політики в галузі освіти України.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства гендерна політика стала невід'ємною складовою державної освітньої стратегії. Інтеграція гендерного підходу в освіту сприяє формуванню вільного, справедливого й інклюзивного суспільства, де кожен має рівні права та можливості. Інтеграція гендерного підходу в освіту неможлива без належного практичного забезпечення, що включає розробку навчальних програм, створення гендерночутливого навчального середовища, підготовку педагогів до роботи в умовах гендерної рівності. Одним з ключових інструментів є впровадження гендерної експертизи освітнього контенту, яка дає змогу виявляти та усувати дискримінаційні елементи в підручниках і програмах. Педагогічна практика має ґрунтуватися на принципах недискримінації, інклюзії, взаємоповаги та прийняття різноманіття як цінності.

Законодавчі ініціативи, міжнародні зобов'язання та державні програми спрямовані на забезпечення гендерної рівності в усіх ланках освіти. Особливої ваги набуває впровадження положень Закону України «Про освіту», який передбачає обов'язковість здобуття учнями гендерної компетентності. Важливим є також врахування глобальних зобов'язань України, зокрема Резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 70/1 від 25 вересня 2015 року та Указу Президента № 722/2019, якими затверджено Цілі сталого розвитку до 2030 року. Серед них - забезпечення гендерної рівності та розширення прав жінок і дівчат. У контексті зазначеного актуальним є розгляд законодавчих та інституційних механізмів реалізації гендерної політики в освітній галузі.

На основі аналізу актуальних нормативно-правових актів та урядових ініціатив можна зробити висновок, що в Україні поступово, але

цілеспрямовано формується система законодавчого забезпечення гендерної рівності в освітній сфері. Одним із ключових кроків стало затвердження 12 серпня 2022 року Кабінетом Міністрів України Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Водночас було схвалено і Операційний план її реалізації на 2022–2024 роки. Ці документи окреслюють пріоритети державної політики, визначають основні напрями діяльності органів влади різних рівнів, а також розподіляють відповідальність між виконавцями.

Стратегія стала частиною реалізації міжнародних зобов'язань України, зокрема в межах участі в ініціативі «Партнерство Біарріц». 20 грудня 2022 року уряд повторно підтвердив актуальність цих документів, зосередившись на просвітницькій та інституційній підтримці реформ. Серед визначених заходів – розвиток програм підготовки педагогічних працівників, створення навчально-методичних матеріалів, підтримка наукових досліджень та формування мережі дослідницьких центрів, які працюють у сфері забезпечення гендерної рівності в освіті [41].

Основні стратегічні цілі охоплюють комплексну інтеграцію гендерного підходу в нормативну базу освітньої системи, посилення ролі освітніх установ у протидії дискримінації, розвиток професійної компетентності педагогів у питаннях гендеру, а також впровадження інклюзивних практик, що особливо важливо в умовах післявоєнної відбудови. З метою реалізації цих напрямів передбачено низку інструментів: проведення інформаційно-просвітницьких кампаній, організація тренінгів для освітян, створення спеціалізованих курсів, підтримка студентських стажувань у межах освітньо-наукових програм, а також активізація дослідницької діяльності.

Виконання плану дій покладено на міністерства, обласні адміністрації, органи місцевого самоврядування та соціальні служби. Щороку, починаючи з 2023-го, ці інституції мають подавати звіти щодо досягнутих результатів і використаних ресурсів. Передбачається також розробка наступних етапів операційного плану – до 2027 та до 2030 року. Загалом сформована правова

база дає змогу перейти від декларативного визнання важливості гендерної рівності до реальних кроків у напрямку формування рівноправного й безпечного освітнього середовища.

На думку Л. Артеменко, нормативно-правова база щодо впровадження гендерного підходу в освіті є одним із визначальних чинників його реалізації [1, с. 21]. Зокрема, Законом України «Про освіту» закладено правові передумови для формування гендерної культури та компетентності. У документі вказано на важливість рівного доступу до якісної освіти, незалежно від статі, що відповідає європейським принципам справедливості та недискримінації. Ініціативи, що просувають гендерну рівність, зокрема проєкти МОН України, базуються на положеннях міжнародного права. Як вважає Т. Герасимчук, така правова інтеграція дозволяє підвищити ефективність державної гендерної політики, зокрема у сфері шкільної та вищої освіти [14, с. 243]. Практичне впровадження цих норм покликане змінити освітнє середовище, зробивши його більш інклюзивним і справедливим. Важливим аспектом є і системна підготовка педагогів до роботи з гендерною тематикою.

На думку Т. Марценюк та С. Оксамитної, зміна суспільного дискурсу стосовно гендеру значною мірою залежить від того, як гендерна тематика подається в освітньому середовищі [31, с. 4]. Вони зазначають, що освіта є потужним інструментом трансформації суспільної свідомості. Школа та університет мають не лише передавати знання, а й формувати нові моделі поведінки, засновані на повазі до прав людини. У цьому контексті надзвичайно важливим є усвідомлення педагогами своєї ролі у впровадженні цінностей рівності. Як наголошує І. Климчук, феміністичні концепції можуть слугувати підґрунтям для формування критичного мислення учнів щодо гендерних ролей [28, с. 147]. Таким чином, гендерна політика в освіті має бути інтегрована не лише через формальні документи, а й через культуру взаємин. Зміни мають відбуватись на рівні шкільних практик, методик викладання та педагогічної етики.

С. Вихор вважає, що ключову роль у реалізації гендерної політики відіграють управлінські механізми, зокрема на рівні загальної середньої освіти [7, с. 147]. Вона підкреслює, що без стратегічного планування, підтриманого нормативною базою, будь-які ініціативи залишаються декларативними. Впровадження гендерного підходу потребує не лише політичної волі, а й інституційної спроможності – наявності відповідних структур, кадрів та методичного забезпечення. У зв'язку з цим важливими є не лише загальнодержавні програми, а й локальні ініціативи в окремих громадах і школах.

За словами В. Вілкової, сучасні моделі гендерної політики мають враховувати особливості українського соціокультурного контексту [8, с. 161]. Вона наголошує на важливості адаптації європейських моделей до українських умов через підвищення правової обізнаності громадян. Управлінська діяльність у сфері освіти має бути зорієнтована на довготривалі результати, включаючи зміну ставлень у суспільстві.

О. Ільїна вважає, що ефективність реалізації гендерної політики значною мірою залежить від рівня сформованості гендерної культури педагогічних кадрів [26, с. 96]. Майбутні вчителі повинні отримати відповідні знання й навички вже на етапі професійної підготовки. У навчальних закладах вищої освіти необхідно впроваджувати міждисциплінарні курси з гендерної проблематики. Як зазначає Г. Дубова, системне навчання з урахуванням гендерних аспектів дозволяє майбутнім педагогам не лише викладати з урахуванням рівності, а й формувати відповідну культуру серед учнів [21, с. 278]. Водночас важливо, щоб адміністрація закладів освіти створювала умови для реалізації таких знань на практиці. Наприклад, внутрішні регламенти школи мають бути узгоджені з принципами гендерної рівності. Такі підходи дають змогу забезпечити комплексне впровадження політики на всіх рівнях освітнього процесу.

На думку І. Гребенюк, створення інституційних механізмів є наріжним каменем реалізації гендерної політики [17, с. 2]. До таких механізмів належать,

зокрема, координаційні ради, робочі групи з питань рівності, гендерні уповноважені тощо. У системі освіти варто розглядати створення постійно діючих структур, які б відповідали за координацію гендерних ініціатив. Як приклад ефективної взаємодії може слугувати співпраця освітніх закладів із громадськими організаціями, що мають досвід у цій сфері. За словами К.Задосенко, без горизонтальної взаємодії між різними рівнями управління освітою та громадянським суспільством досягти сталих змін неможливо [24, с. 5]. Така взаємодія дозволяє не лише формувати спільне бачення, а й реалізовувати конкретні проєкти, спрямовані на подолання гендерних стереотипів. Інституційні механізми мають працювати на постійній основі та підтримуватись нормативно.

Як вважає С. Бабенко, важливим етапом розвитку гендерної політики в освіті є перехід від декларацій до системного менеджменту, зокрема в кадровій політиці [2, с. 12]. У цьому контексті особливого значення набуває підготовка управлінців освіти, які повинні володіти компетенціями щодо управління різноманітністю. Формування політик гендерної рівності має стати частиною стратегічного планування діяльності закладу освіти. Як підкреслює Н. Гербут, без належного теоретико-методологічного підґрунтя керівники не здатні ефективно реалізувати політику [15, с. 3]. Окрім цього, потрібні нормативно закріплені механізми оцінювання ефективності таких впроваджень. У практиці багатьох країн уже напрацьовано підходи, які можна адаптувати в Україні. Інтеграція цих інструментів у систему управління дозволить суттєво покращити стан гендерної рівності в освіті.

За спостереженнями І. Грицай, однією з проблем реалізації гендерної політики є недостатня міжгалузева координація між органами освіти, соціального захисту та охорони здоров'я [18, с. 112]. Це ускладнює розробку інтегрованих програм, які враховують соціальні, культурні та економічні аспекти гендерної рівності. Тому, на її думку, необхідно створити національну систему моніторингу та оцінювання результатів гендерної політики. Зокрема, це стосується оцінки ефективності навчальних програм, підручників і

професійної діяльності педагогів. Як підкреслює Л. Наливайко, впровадження гендерного підходу потребує науково обґрунтованих рішень, які мають базуватись на комплексному аналізі [36, с. 249]. Актуальним є також створення єдиного інформаційного ресурсу з питань гендерної політики в освіті. Це сприятиме обміну кращими практиками та забезпеченню прозорості.

Законодавче забезпечення та інституційні механізми реалізації гендерної політики в освітній сфері України охоплюють комплекс нормативно-правових актів, стратегічних документів і організаційних структур, які забезпечують упровадження принципу рівності жінок і чоловіків. Основу становить Конституція України, що гарантує рівність прав і свобод громадян незалежно від статі (ст. 24). Важливими нормативними актами є Закон України «Про освіту», у якому закріплено принципи рівності та недискримінації в освітньому процесі, а також Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який створює правові передумови для формування та реалізації державної гендерної політики, у тому числі в освітній галузі [25;35].

До стратегічних документів належать Національна стратегія з прав людини, що передбачає недопущення дискримінації за ознакою статі, та Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, спрямована на інтеграцію гендерно-чутливого підходу в усі сфери суспільного життя, зокрема в систему освіти [41].

Аналогічний документ безпосередньо для освітньої сфери – це Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2022 р. № 1163-р. Одночасно було затверджено Операційний план заходів на 2022–2024 роки з її реалізації. Цей документ визначає механізми інтеграції гендерного підходу на всіх рівнях освіти, передбачає підготовку педагогічних кадрів до роботи в умовах рівних можливостей, а також розвиток гендерної культури учасників освітнього процесу [41].

Таким чином, в Україні сформовано цілісну систему нормативного та стратегічного забезпечення гендерної політики в освіті, яка поєднує загальнодержавні та галузеві підходи до реалізації принципів рівності.

На міжнародному рівні Україна є стороною таких зобов'язань, як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Пекінська платформа дій, Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року (особливо ціль №5 – гендерна рівність), а також Резолюції Ради Європи щодо протидії гендерній дискримінації.

Інституційно впровадженням гендерної політики в освіті займаються такі органи, як Міністерство освіти і науки України, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, Національна соціальна сервісна служба, а також громадські організації, які реалізують освітні проекти, тренінги та кампанії підвищення обізнаності. До важливих інституційних механізмів належить також система уповноважених осіб з питань запобігання та протидії дискримінації у навчальних закладах, розробка гендерних аудитів освітніх середовищ та включення гендерного компоненту у педагогічну освіту та підвищення кваліфікації.

Таким чином, інтеграція гендерного підходу в освіту України базується на нормативній системі, що поєднує національні і міжнародні стандарти, а також інституційній структурі, яка має забезпечити ефективне втілення політики рівності в практику освітнього управління.

1.2. Практичні інструменти реалізації політики гендерної рівності

У контексті формування гендерної політики в освіті практичні інструменти набувають ключового значення для впровадження принципу рівності статей. Успішна реалізація гендерної стратегії в освітніх закладах потребує чітко структурованого алгоритму дій та відповідних механізмів контролю. Комплексний гендерний підхід, ґрунтований на аналізі та

моніторингу, забезпечує системність і ефективність діяльності. Важливим є поєднання нормативно-правових норм з практичними інструментами - такими як гендерний аналіз нормативно-правових актів та гендерно-орієнтоване бюджетування. Гендерний аналіз нормативно-правових актів – це оцінювання законів і політик з погляду їх впливу на жінок і чоловіків з метою виявлення нерівностей та усунення дискримінаційних норм. Гендерно-орієнтоване бюджетування – це планування та розподіл бюджетних коштів з урахуванням потреб різних соціальних груп за гендерною ознакою, щоб забезпечити рівний доступ до ресурсів та послуг.

У цій частині розглянемо основні практичні інструменти, їх алгоритм застосування та приклади реалізації в українській освіті.

Алгоритм «10 кроків» забезпечує системне інтегрування гендерної рівності на всіх етапах управління освітнім процесом [29, с. 94–99]. Цей інструмент включає алгоритми діагностики, моніторингу, оцінки результатів і коригування політики. Організація освітнього процесу здійснюється через формування команд із залученням усіх стейкхолдерів. Важливим етапом є розробка чітких індикаторів для моніторингу змін. Алгоритм також передбачає тренінги для посадовців та педагогів, що дозволяє підвищити рівень гендерної компетентності. Як вважає С. Бабенко, такий підхід забезпечує перехід від декларативних намірів до вимірюваних практичних дій [2, с. 9]. Проте, його успіх залежить від підтримки з боку керівництва закладу.

На думку Н. Гербут, гендерний аналіз нормативних документів є основою комплексного підходу, адже дозволяє виявити потенційні дискримінаційні норми [15, с. 4]. Виконуючи такий аналіз перед прийняттям локальних освітніх актів, адміністрація уникає упередженості та підтримує рівні можливості для всіх груп. Здійснюється аналіз термінології, структури документів, залучення учасників процесу (вчителів, батьків, учнів). Цей інструмент включає етап тестування на гендерну чутливість. Гендерна чутливість – це здатність розпізнавати, розуміти та враховувати відмінності в

потребах, досвіді та можливостях жінок і чоловіків, а також виявляти і протидіяти гендерним стереотипам та дискримінації.

На думку С. Плетки, результати такого аналізу мають бути оприлюднені для забезпечення прозорості [40, с. 18]. Звітність дозволяє закладу вибудувати довіру громадськості. Моніторинг за результатами аналізу допомагає коригувати документи в режимі реального часу.

Як підкреслює В. Супрун, бюджетування з урахуванням гендерного аспекту дозволяє справедливо розподіляти ресурси між групами [45, с. 12]. У контексті освіти це означає врахування потреб як учнів-чоловіків, так і учнів-жінок у фінансуванні програм. Процес починається з аналізу потреб, наприклад, рекомендацій щодо STEM-освіти для дівчат. Потім формується бюджет із пропорційним розподілом коштів. Наступний крок - моніторинг здійснення витрат та оцінка результатів. Як зазначає Г. Махначова, такі механізми дозволяють усунути гендерні розриви в доступі до освітніх ресурсів [32, с. 14]. Гендерні розриви – це нерівності між жінками і чоловіками в доступі до можливостей, ресурсів або послуг, що виникають через соціальні, культурні або інституційні бар'єри. У сфері освіти це може проявлятися в обмеженому доступі до певних предметів, спеціальностей, лідерських позицій або участі в прийнятті рішень. Успіх залежить від відкритості бюджету та залучення зацікавлених сторін.

Л. Канішевська у своїй роботі акцентує увагу на тому, що тренінги для педагогічного складу - ключовий інструмент формування гендерно-чутливої освітньої практики [27]. Гендерно-чутлива освітня практика – це такий підхід до навчання й виховання, який враховує відмінності між учнями за ознакою статі, поважає гендерну рівність і сприяє створенню безпечного, інклюзивного середовища для всіх. Вона передбачає усвідомлення і подолання стереотипів, забезпечення рівного доступу до навчальних можливостей та активну участь кожної дитини в освітньому процесі незалежно від її гендерної ідентичності. Вони забезпечують розуміння гендерних стереотипів і способів їх подолання. Крім теоретичного блоку, тренінги передбачають практичні кейси.

Адміністрація також організовує навчальні студії для педагогів. Як зазначає А. Богомаз, інклюзивний підхід сприяє створенню дружнього середовища для учнів з різними ідентичностями [4, с. 357]. Результатами таких заходів є підвищення самоусвідомлення вчителів і змінена практика викладання.

На думку Т. Марценюк та С. Оксамитної, активна інформаційна кампанія в освітньому середовищі сприяє формуванню культури рівності [31, с. 6]. Широке інформування через шкільні сайти, декларування цінностей гендерної рівності на сайті закладу. Використання соціальних мереж як платформи для обговорення тем гендеру. Участь у всеукраїнських кампаніях з гендерної освіти. Інформаційні дошки і брошури в школі з поясненням ключових понять. Висвітлення результатів моніторингу, аналізу та бюджетування для батьків і громади.

На думку А. Войтовської, важливим чинником формування гендерних політик у шкільному середовищі є активне залучення учнівського самоврядування. Саме через діяльність учнівських рад можна реалізовувати елементи гендерної рівності на практиці, організовуючи відкриті дискусії, інформаційні кампанії та заходи, спрямовані на підвищення обізнаності щодо прав усіх учасників освітнього процесу. Формування гендерної політики у цьому випадку відбувається безпосередньо у просторі учнівської ініціативи – під час обговорень, планування проєктів та спільного прийняття рішень. Залучення представників різних соціальних, вікових та гендерних груп сприяє розробці інноваційних і рівноправних підходів [9, с. 45]. Наприклад, шкільні театральні гуртки чи медіапроєкти (газети, блоги) можуть висвітлювати гендерну тематику, сприяючи критичному мисленню та інклюзивності. У цьому процесі педагоги виступають не лише наставниками, а й гарантами дотримання принципів гендерної рівності під час розподілу ролей та активностей, тим самим підсилюючи вплив самоврядування на формування політик усередині закладу освіти.

Моніторинг змін - це ключ до зрозуміння ефективності політики. На думку І. Грицая, інструменти включають опитування учнів, аналіз звернень і

відгуків. Оцінка змін у мотивації учнів, дотримання правил рівності. Адміністрація готує щорічні звіти з індикаторами. Раз на рік проводиться незалежний аудит. Результати використовуються для корекції стратегії [18, с. 333].

На думку Г. Бондаря й Д. Михайльонка, партнерство з NGO і міжнародними агенціями посилює потенціал закладу [5, с. 38]. Участь у проєктах ООН, ЮНЕСКО, ПРООН. Обмін досвідом із іншими навчальними закладами. Спільна розробка матеріалів і програм. Використання грантів для розвитку гендерних програм. Навчальні поїздки та стажування педагогів в ЄС. Це сприяє сталості політики та доступу до найкращих практик.

Таблиця 1.1. узагальнює ключові практичні інструменти, їх цілі, ключові етапи впровадження та приклади застосування в освітньому контексті України.

Таблиця 1.1.

Ключові практичні інструменти адаптації гендерного підходу до шкільного управління

Інструмент	Мета	Етапи впровадження
Комплексний гендерний підхід	Системний впровадження рівності	10 кроків: аналіз, моніторинг, корекція
Гендерний аналіз ПРА	Усунення дискримінаційних документів	Аналіз, консультації, узгодження
Гендерне бюджетування	Рівномірний розподіл ресурсів	Оцінка потреб, планування, моніторинг виконання, аудит і оцінка
Тренінги	Підвищення компетентності учнів	Організація, кейси, оцінка
Інформаційна компанія	Формування культури рівності	Комунікація, публікації, сайти

Учнівське самоврядування	Включення молоді у процес змін	Форум, консультації, менторство
Моніторинг і оцінювання	Підтримка стійкості змін	Опитування, аудит, звітність
Співпраця з міжнародними організаціями	Розширення можливостей та досвіду	Проекти, гранти, стажування

Практичні інструменти реалізації політики гендерної рівності в освіті утворюють єдиний механізм, що дозволяє послідовно впроваджувати зміни. Комплексний підхід, гендерний аналіз і бюджетування створюють основу для системної роботи. Підвищення кваліфікації педагогів, активна комунікація, робота з учнівством і нагляд за реалізацією забезпечують результативність. Співпраця з NGO й міжнародними структурами додає ресурсного й аналітичного потенціалу. У результаті впровадження цих інструментів формує інклюзивне середовище, де гендерна рівність не декларація, а практика, частина шкільної культури та управлінської моделі.

Висновок до розділу I

У першому розділі магістерського дослідження було всебічно розкрито теоретичні основи інтеграції гендерного підходу в освітню сферу України. Аналіз засвідчив, що гендерна політика є не лише сучасною вимогою міжнародних стандартів, але й важливою складовою національного освітнього поступу. Застосування гендерно-чутливого підходу сприяє побудові інклюзивного, справедливого освітнього простору, вільного від дискримінації, який враховує потреби та потенціал кожної особистості.

Особливу увагу у розділі приділено розгляду нормативно-правової бази: Конституції України, Законів «Про освіту» та «Про забезпечення рівних прав

та можливостей жінок і чоловіків», а також міжнародних актів, таких як Конвенція ООН та Цілі Сталого розвитку до 2030 року з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок. Ці документи формують підґрунтя для реалізації гендерної політики в освіті та окреслюють стратегічні орієнтири для її впровадження на всіх рівнях. Окремо проаналізовано Стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, а також ініціативи Міністерства освіти і науки щодо формування гендерно-чутливих навчальних програм і підвищення кваліфікації педагогів.

Важливим досягненням розділу стало узагальнення інституційних механізмів реалізації гендерної політики, серед яких виокремлюються діяльність урядових структур, наявність гендерних уповноважених, участь громадських організацій та реалізація міжнародних проєктів. Було підкреслено роль педагогічної спільноти та керівництва шкіл у формуванні середовища, що базується на принципах рівності та поваги.

Також у розділі обґрунтовано практичні інструменти реалізації гендерної політики, серед яких особливу увагу приділено гендерному аналізу освітніх документів, гендерно-орієнтованому бюджетуванню, проведенню тренінгів для педагогічного колективу, інформаційній роботі та залученню учнівського самоврядування до формування політик рівності. У таблиці узагальнено ключові інструменти адаптації гендерного підходу до шкільного управління, їх цілі, етапи реалізації та приклади застосування, що наочно демонструє можливості адаптації гендерного підходу до шкільного управління.

Таким чином, перший розділ формує науково-теоретичне підґрунтя для подальшого розкриття теми в прикладному вимірі. Отримані теоретичні узагальнення й аналітичні висновки створюють основу для визначення стратегічних цілей упровадження гендерного підходу відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Зокрема, йдеться про забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до якісної освіти на всіх рівнях, формування безпечного та недискримінаційного освітнього

середовища, розвиток компетентності педагогічних працівників у питаннях гендерної рівності, а також підвищення рівня гендерної культури учасників освітнього процесу. Реалізація цих стратегічних завдань уможливорює створення ефективних управлінських стратегій інтеграції гендерного мейнстрімінгу в закладах загальної середньої освіти та забезпечує практичне втілення принципів рівності у конкретному освітньому середовищі.

РОЗДІЛ II. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

2.1. Складові впровадження гендерного мейнстрімінгу як стратегії досягнення гендерної рівності у практику роботи закладу загальної середньої освіти.

Впровадження гендерного мейнстрімінгу у закладах загальної середньої освіти є сучасним підходом до забезпечення рівних прав і можливостей для учнів та педагогічного колективу. Основна мета такого підходу полягає у систематичному врахуванні гендерних аспектів у всіх процесах управління, навчання та виховання [1, с. 12].

В умовах української освіти, де традиційні ролі та стереотипи ще мають значний вплив, інтеграція гендерної перспективи сприяє формуванню справедливого та інклюзивного середовища. Крім того, це дозволяє підвищити ефективність управлінських рішень та покращити психологічний клімат у школі [2, с. 8]. Важливо зазначити, що гендерний мейнстрімінг не обмежується лише змінами в навчальних програмах, а охоплює політику кадрового менеджменту, організацію позакласної діяльності та взаємодію з батьками [3, с. 33]. Інтеграція гендерної рівності відповідає принципам міжнародних стандартів, зокрема рекомендаціям ООН та ЄС щодо прав жінок і чоловіків у сфері освіти. Таким чином, впровадження таких підходів є не лише соціальною потребою, а й стратегічним кроком до модернізації освітнього середовища.

Застосування гендерного мейнстрімінгу починається з аналізу існуючих освітніх практик та виявлення проблем, пов'язаних із нерівністю між хлопцями та дівчатами у навчальному процесі. Наприклад, статистичні дані можуть вказувати на дисбаланс у виборі профільних предметів або участі у позакласних заходах [11]. Важливо оцінювати не лише кількісні показники, а

й якісні аспекти, такі як ставлення вчителів до учнів, упередженість у методичних матеріалах або гендерні стереотипи в шкільній документації [8, с. 162].

Для системного впровадження мейнстримінгу розробляють політику, яка охоплює всі рівні управління: від адміністрації школи до педагогічних колективів та учнівських органів [40, с. 5]. Практичними заходами можуть бути тренінги для вчителів з гендерної чутливості, інтеграція гендерних тем у шкільні плани, а також створення спеціальних консультаційних груп для підтримки учнів. Досвід впровадження таких підходів у різних школах України показує, що позитивні зміни відбуваються як у поведінці учнів, так і у професійній компетентності педагогів [35]. Значна увага приділяється моніторингу ефективності таких заходів, що дозволяє коригувати програму відповідно до виявлених проблем [44].

Впровадження гендерного мейнстримінгу у закладі загальної середньої освіти передбачає системне та комплексне врахування гендерних аспектів у всіх напрямках діяльності школи. Таблиця, наведена нижче, відображає ключові напрями, завдання та очікувані результати, які допомагають створити інклюзивне та рівноправне середовище для учнів та педагогів. Вона дає змогу наочно побачити, як конкретні заходи можуть сприяти усуненню гендерних дисбалансів та формуванню культури рівних можливостей у школі. Кожен напрямок передбачає специфічні дії, спрямовані на вирішення проблем нерівності та розвиток соціальної компетентності учнів і педагогів. (Таблиця 2.1.)

Таблиця 2.1.

Ключові напрями впровадження гендерного мейнстримінгу у закладі загальної середньої освіти

Напрямок	Завдання	Очікуваний результат
Кадрове управління	Забезпечення рівних можливостей під час прийому	Формування гендерно збалансованого кадрового

	на роботу та кар'єрного зростання; підтримка збалансованого представництва жінок і чоловіків у педагогічному колективі	складу (бажане співвідношення 50/50); відсутність дискримінації за ознакою статі
Навчальний процес	Інтеграція гендерної тематики в навчальні програми та підручники; створення умов для рівного доступу учнів і учениць до всіх предметів та освітніх ресурсів	Підвищення обізнаності здобувачів освіти щодо принципів рівності прав і можливостей; формування гендерної чутливості учасників освітнього процесу
Виховний процес	Проведення виховних заходів, спрямованих на подолання гендерних стереотипів; формування культури взаємоповаги та рівноправності серед учнів	Виховання толерантного ставлення до гендерної різноманітності; формування цінностей рівності, партнерства та відсутності насильства
Позакласна діяльність	Організація рівноправної участі учнів і учениць у спортивних, творчих та громадських заходах	Залучення всіх дітей до позаурочної діяльності без проявів упереджень або стереотипів
Взаємодія з батьками	Проведення семінарів, тренінгів і консультацій щодо гендерно чутливого виховання	Підвищення рівня обізнаності батьків з питань гендерного виховання; підтримка принципів рівності прав та

		можливостей у сімейному вихованні
--	--	--------------------------------------

Управління персоналом із врахуванням гендерного підходу включає забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок під час прийому на роботу, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. Наприклад, якщо школа оголошує конкурс на вакантну посаду вчителя математики, комісія має гарантувати, що всі кандидати оцінюються виключно за професійними критеріями, а не за статтю [1, с. 18]. Досвід деяких українських шкіл показує, що запровадження прозорих процедур конкурсів і систем мотивації дозволяє досягати більшого залучення чоловіків у початковій школі та жінок – у керівних посадах [2, с. 11]. В результаті формуються умови, за яких дискримінація за статтю повністю відсутня, і кожен педагог має рівні шанси для професійного розвитку.

Інтеграція гендерної тематики у навчальні предмети передбачає включення у шкільні програми тем, що допомагають учням розуміти рівні права та відповідальність за власні рішення. Наприклад, на уроках історії можна розглядати внесок жінок і чоловіків у науковий прогрес, на уроках біології – обговорювати біологічні та соціальні аспекти ролей статей [11]. У деяких школах практикують розробку тематичних проєктів, де учні обох статей спільно працюють над вирішенням проблем громади, що формує відчуття рівності та відповідальності [7, с. 149]. Очікуваним результатом є підвищення обізнаності учнів про гендерні права та розвиток критичного мислення щодо стереотипів у суспільстві.

Рівноправна організація спортивних та творчих заходів дозволяє учням проявляти свої здібності без обмежень, пов'язаних зі стереотипами. Наприклад, у школах можна проводити спортивні турніри, де хлопці й дівчата беруть участь у командних видах спорту разом, або творчі конкурси, де всі учні мають рівні шанси на перемогу незалежно від статі [40, с. 7]. Це сприяє формуванню навичок командної роботи, самостійності та взаємоповаги між

учнями. Як результат, всі учні активно залучаються до позакласної діяльності, а традиційні гендерні обмеження поступово зникають.

Проведення семінарів, консультацій та відкритих заходів для батьків допомагає сформувати підтримуюче середовище вдома. Наприклад, батькам пропонують майстер-класи з гендерно чутливого виховання, де пояснюють, як уникати нав'язування стереотипів щодо ролей хлопців і дівчат у сім'ї [33]. Це дозволяє батькам підтримувати рівні можливості дітей у виборі хобі, профільних предметів та участі у шкільних заходах. Очікуваний результат – формування у сім'ї гендерно чутливих практик, що підсилюють ефективність шкільної політики у сфері гендерної рівності [44].

Аналіз зазначених напрямків демонструє, що гендерний мейнстрімінг у школі охоплює всі рівні діяльності: від управління персоналом до навчального процесу, позакласної роботи та взаємодії з батьками. Кожен напрямок має конкретні завдання та очікувані результати, які дозволяють створити інклюзивне середовище, де кожен учень і педагог мають рівні можливості. Реальні приклади показують, що послідовне впровадження таких заходів дозволяє усунути стереотипи, підвищити обізнаність учасників освітнього процесу та формувати позитивний клімат у школі [11; 40; 44].

Інтеграція гендерного підходу у стратегію управління ЗЗСО передбачає також формування спеціальних індикаторів ефективності. Вони можуть включати співвідношення учнів різної статі у виборі профільних предметів, кількість педагогів, які пройшли тренінги з гендерної чутливості, або рівень задоволеності батьків роботою школи [40, с. 9]. Для кращого розуміння процесу впровадження можна використовувати схему, яка ілюструє взаємозв'язок між адміністративними рішеннями, педагогічною практикою та результатами для учнів. (Рис. 2.1).

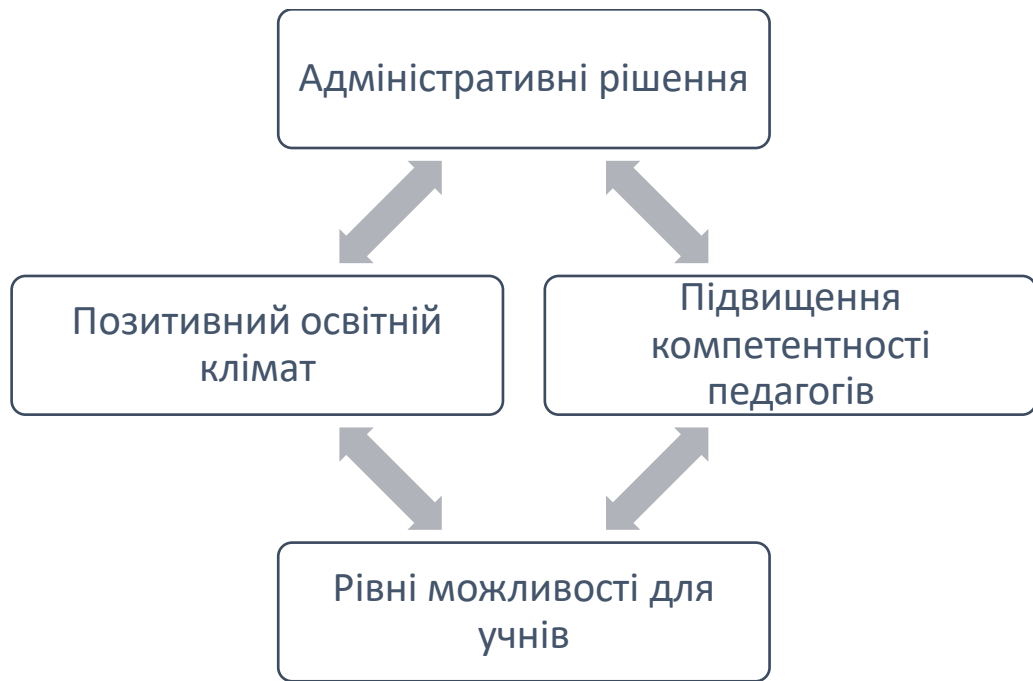


Рис.2.1. Взаємозв'язок складових гендерного мейнстримінгу у школі

На рис. 2.1. відображено логічну послідовність і взаємозв'язок основних компонентів процесу впровадження гендерного мейнстримінгу у закладі загальної середньої освіти. Її структура демонструє, що будь-які зміни у напрямку забезпечення гендерної рівності починаються саме з управлінських рішень. Від того, наскільки адміністрація школи усвідомлює важливість гендерної політики, залежить успіх усіх подальших дій. Керівництво визначає стратегічні цілі, створює відповідні умови, затверджує програми підвищення кваліфікації педагогів і контролює виконання запланованих заходів. Таким чином, адміністративні рішення є вихідним пунктом усього процесу.

Наступний елемент схеми – підвищення гендерної компетентності педагогів. Саме вчителі безпосередньо взаємодіють з учнями, тому від їхньої поінформованості, чутливості та педагогічної культури залежить, наскільки ефективно у навчальному процесі реалізуються принципи рівності. Якщо педагог розуміє, як уникати упереджених висловлювань, як створити рівні умови для хлопців і дівчат під час роботи в групах, або як реагувати на прояви дискримінації, то це сприяє формуванню у школі атмосфери взаємоповаги.

Підвищення кваліфікації може здійснюватися через тренінги, семінари чи обмін досвідом між освітянами.

Третім компонентом є забезпечення рівних можливостей для учнів. Коли адміністрація підтримує педагогів, а педагоги, у свою чергу, застосовують гендерно чутливі підходи, учні відчують справедливість і рівність у ставленні до себе. Це проявляється у можливості кожного школяра брати участь у позакласних заходах, конкурсах, спортивних подіях незалежно від статі. Наприклад, дівчата можуть активно долучатися до технічних гуртків, а хлопці – до мистецьких чи волонтерських проєктів. Таке середовище допомагає дітям розкривати власний потенціал, не зважаючи на суспільні стереотипи.

Завершальним етапом у схемі є формування позитивного освітнього клімату. Це результат цілісної роботи адміністрації, педагогічного колективу та учнів. Коли у школі відсутні дискримінаційні прояви, а кожен учасник навчального процесу відчуває повагу та підтримку, формується сприятлива психологічна атмосфера. Учні стають більш мотивованими до навчання, вчителі – більш відкритими до співпраці, а батьки – залученими до виховного процесу. Позитивний клімат сприяє не лише кращим навчальним результатам, а й розвитку толерантності, взаєморозуміння та культури рівності.

Важливо, що успіх впровадження гендерного мейнстримінгу значною мірою залежить від внутрішньої мотивації адміністрації та педагогічного колективу. Формування гендерної культури в школі передбачає не лише запровадження формальних правил, а й зміну соціальних норм та цінностей серед учасників освітнього процесу [12, с. 15]. Також слід враховувати специфіку регіонів та традиційні соціокультурні практики, які можуть впливати на реалізацію гендерної політики. Важливим аспектом є інтерсекційність, тобто урахування взаємопов'язаних факторів – статі, віку, соціального походження, місця проживання, економічного становища, стану здоров'я чи етнічної належності, що разом можуть визначати особливості доступу до освіти та можливості реалізації рівних прав. Такий підхід дозволяє

комплексно оцінювати ситуацію та розробляти більш справедливі й ефективні механізми впровадження гендерної рівності в освітньому середовищі [27]. Впровадження мейнстрімінгу стає основою для подальшої інтеграції гендерного підходу у всі процеси управління школою та створює передумови для розробки цільових програм і стратегій [7, с. 155].

Таким чином, загальна характеристика впровадження гендерного мейнстрімінгу у закладі загальної середньої освіти демонструє, що цей процес є комплексним і багаторівневим. Він включає аналіз існуючих практик, формування політики, впровадження тренінгів та моніторинг результатів. Успішна реалізація гендерної стратегії дозволяє не лише забезпечити рівні права учнів та педагогів, а й покращує ефективність управлінських рішень та якість навчання. Таблиці та схеми допомагають наочно демонструвати взаємозв'язок між компонентами мейнстрімінгу та відстежувати результати впровадження. Впровадження таких підходів є стратегічним кроком до модернізації освітнього середовища та формування інклюзивної школи, де кожен учень має рівні можливості для розвитку.

2.2. Етапи інтегрування гендерного підходу у стратегію управління закладом загальної середньої освіти.

Інтегрування гендерного підходу у стратегію управління закладом загальної середньої освіти передбачає системне планування та послідовне виконання низки етапів, що забезпечують рівні права й можливості для всіх учасників освітнього процесу. Основна мета цього процесу полягає у створенні умов для рівного доступу до навчання, розвитку та участі у шкільному житті як хлопців, так і дівчат [1, с. 15].

Використання послідовного підходу дозволяє не лише виявити проблеми гендерної нерівності, а й ефективно їх усунути через цілеспрямовані заходи. У сучасних українських школах така інтеграція є особливо важливою, оскільки традиційні стереотипи досі впливають на вибір профільних

предметів, позакласну діяльність та взаємодію в колективі [2, с. 10]. Процес інтегрування гендерного підходу базується на доказовій базі, зібраній під час гендерного аналізу, що дозволяє приймати стратегічні управлінські рішення [40, с. 5]. Використання чітко визначених кроків забезпечує системність та контроль на всіх етапах реалізації програми [29, с. 95].

Крок 1. Гендерний аналіз.

Гендерний аналіз – це перший і надзвичайно важливий етап у процесі впровадження гендерного підходу в систему управління закладом освіти. Його головна мета полягає у виявленні наявних відмінностей у становищі хлопців і дівчат у шкільному середовищі, а також у визначенні чинників, які впливають на формування цих відмінностей. Під час аналізу розглядають не лише кількісні показники, такі як співвідношення учнів за статтю, а й якісні аспекти – ставлення педагогів до учнів, доступ до позакласних можливостей, рівень участі у шкільному самоврядуванні. Наприклад, у деяких школах можна помітити, що серед старост класів переважають дівчата, тоді як серед учасників технічних гуртків – хлопці. Такі дані допомагають визначити, де саме потрібні зміни, аби створити умови для рівноправної участі всіх учнів. Гендерний аналіз також дозволяє побачити, наскільки рівномірно розподілені ресурси школи – увага, час, підтримка – між представниками різних статей.

Аналіз навчальних програм у контексті впровадження гендерного підходу необхідно розглядати не як завдання окремих закладів освіти, а як системний напрям діяльності державних органів, насамперед Міністерства освіти і науки України. Відповідно до положень Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та чинних нормативно-правових актів, важливим завданням державної політики є забезпечення принципу недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти. Це питання належить до фундаментальних прав людини й виступає одним із ключових пріоритетів України у процесі європейської інтеграції.

Зокрема, МОН України здійснює експертизу навчальних програм, підручників і методичних матеріалів на предмет дотримання принципів

рівності та відсутності дискримінаційних висловів або образів. Такий аналіз охоплює перевірку змісту освітніх стандартів, критеріїв оцінювання, навчально-методичних рекомендацій, а також процедур атестації педагогічних кадрів. Метою є формування освітнього простору, вільного від гендерних упереджень, де кожен здобувач освіти має рівні умови для розвитку та самореалізації незалежно від статі.

Крім того, у межах державної політики проводиться моніторинг дотримання принципів недискримінації на всіх рівнях освітнього управління. Це передбачає оцінку того, наскільки нормативно-правові акти, що регулюють діяльність закладів освіти, відповідають міжнародним стандартам і зобов'язанням України у сфері прав людини. У такий спосіб забезпечується інтеграція європейських принципів рівності та поваги до людської гідності в національну освітню систему, що є складовою виконання міжнародних угод і стратегічних документів держави.

Окремий аспект гендерного аналізу – кадрова політика школи. У цьому напрямі вивчається співвідношення чоловіків і жінок серед педагогічного та адміністративного персоналу, можливості кар'єрного просування для представників обох статей, а також система мотивації й професійного розвитку. Наприклад, у більшості українських шкіл переважають жінки серед учителів, тоді як керівні посади частіше обіймають чоловіки. Така тенденція свідчить про наявність вертикальної сегрегації – ситуації, коли представники певної статі зосереджені переважно на нижчих посадах, а доступ до управлінських рівнів залишається обмеженим.

Вертикальна сегрегація не завжди є результатом прямої дискримінації, але часто зумовлена стереотипами щодо «чоловічих» і «жіночих» ролей у професійному середовищі, різницею у можливостях поєднання роботи й сімейних обов'язків, а також нерівним доступом до програм лідерства та управлінської підготовки.

Проведення гендерного аналізу дає змогу виявити такі структурні перекоси й запровадити механізми їх подолання – зокрема, через створення

прозорих процедур призначення на посади, підтримку професійного зростання жінок, розвиток наставництва, рівний доступ до підвищення кваліфікації та формування культури рівних можливостей у колективі.

Не менш значущим є аналіз позакласної діяльності, адже саме тут часто проявляються гендерні стереотипи у виборі занять. Наприклад, у спортивних секціях традиційно переважають хлопці, а в художніх або музичних гуртках – дівчата. Такий поділ не завжди відображає реальні інтереси дітей, а скоріше – очікування дорослих. Під час гендерного аналізу варто вивчити, чи мають учні обох статей рівний доступ до різних видів активностей, і чи підтримує школа участь дітей у нетипових для їхньої статі видах діяльності. Якщо, наприклад, дівчина бажає брати участь у футбольній команді, адміністрація має створити для цього умови. Важливо також дослідити, хто найчастіше виступає на шкільних концертах, конкурсах, у дебатах – це покаже, наскільки збалансованою є участь хлопців і дівчат у публічному житті школи.

Ще один напрям аналізу стосується комунікації з батьками. Саме взаємодія школи і сім'ї має великий вплив на формування гендерних установок у дітей. Під час аналізу варто дослідити, чи мають обидвоє батьків однакову можливість брати участь у шкільному житті, відвідувати збори, консультуватися з педагогами. Наприклад, у багатьох школах на батьківські збори здебільшого приходять матері, тоді як батьки залишаються осторонь. Це може бути ознакою того, що школа несвідомо підтримує традиційну модель «мати відповідає за навчання дитини». Проведення анкетування серед батьків і спостереження за їхньою участю допомагає зрозуміти, як зробити співпрацю більш збалансованою.

Таблиця 2.2.

Основні аспекти гендерного аналізу у школі

Аспект діяльності	Що аналізується	Приклад прояву нерівності	Можливий напрям змін
-------------------	-----------------	---------------------------	----------------------

Навчальний процес	Складові «прихованого навчального плану»	Хлопців частіше залучають до технічних завдань, дівчат – до творчих	Інтеграція гендерно нейтральних та нетипових для статі прикладів і ролей
Кадрова політика	Статевий склад персоналу, розподіл посад, доступ до підвищення кваліфікації	Керівні посади частіше займають чоловіки	Прозора система кар'єрного росту
Позакласна діяльність	Види гуртків, участь у заходах	Хлопці в спорті, дівчата – у мистецтві	Заохочення участі без гендерних обмежень
Комунікація з батьками	Участь у зборах, обговорення виховання	На збори приходять переважно матері	Залучення обох батьків до освітнього процесу

Таким чином, гендерний аналіз є комплексним і багатовимірним процесом, який охоплює всі сфери шкільного життя – від підручників до управлінських рішень. Його результати дають змогу побачити приховані форми нерівності, які не завжди помітні на перший погляд, і розробити конкретні кроки для їх усунення. Завдяки системному підходу школа може не лише підвищити рівень гендерної культури, а й створити сприятливі умови для всебічного розвитку кожної дитини незалежно від статі.

Крок 2. Розробка програми/стратегії

Розробка програми або стратегії інтеграції гендерного підходу є другим важливим кроком після проведення гендерного аналізу. На цьому етапі школа переходить від виявлення проблем до практичного планування змін. Основна

мета програми полягає у створенні рівних умов для всіх учасників освітнього процесу – учнів, учительського колективу та батьків – незалежно від статі, соціального статусу чи культурного походження. Програма має спиратися на принципи рівноправності, недискримінації, партнерства та поваги до людської гідності. Важливо, щоб вона не залишалася формальним документом, а стала реальним інструментом управління, який визначає напрями розвитку школи.

Мета програми: створити у закладі загальної середньої освіти систему управління, засновану на принципах гендерної рівності, що сприятиме формуванню безпечного, толерантного та інклюзивного освітнього середовища для всіх учасників процесу.

Основні завдання програми:

1. Формування гендерної компетентності адміністрації, педагогів та учнів.
2. Упровадження гендерно чутливих підходів у навчальний процес.
3. Забезпечення рівного доступу до ресурсів, участі у позакласній діяльності та самоврядуванні.
4. Розроблення заходів для запобігання дискримінації та насильству на ґрунті статі.
5. Активізація співпраці з батьками та громадою у формуванні гендерно збалансованої культури спілкування.

Щоб програма була дієвою, вона повинна включати чітку структуру з етапами реалізації, відповідальними особами та конкретними очікуваними результатами. Нижче подано приклад розробки шкільної програми з інтеграції гендерного підходу (Таблиця 2.3.)

Таблиця 2.3.

Етапи впровадження програми з інтеграції гендерного підходу у ЗЗСО

Етап	Зміст роботи	Стейкхолдери	Форми роботи	Очікуваний результат
Підготовчий	Формування робочої групи з питань	Адміністрація школи, представники	Робочі наради, аналітичні сесії,	Визначено команду, мету, завдання й

	гендерної рівності; аналіз нормативно-правової бази; визначення стратегічних цілей програми.	педагогічної ради, психолог, представник місцевого управління освіти, координатор від МОН	консультації з експертами	ключові напрями реалізації програми
Планувальний	Розроблення плану дій із визначенням цільових груп (учні, педагоги, батьки, громада); визначення ресурсів, строків і показників ефективності.	Робоча група, методичне об'єднання вчителів, представник місцевої громади	Планування за SMART-критеріями, консультації з громадськими організаціями, погодження з адміністрацією	Затверджено покроковий план упровадження програми та систему оцінювання результатів
Реалізаційний	Упровадження заходів із формування гендерної культури: тренінги, виховні години, проєктна діяльність, залучення батьків і громади.	Учителі, класні керівники, шкільний психолог, представники громадських організацій	Інтерактивні заняття, тренінги, дебати, тематичні дні, соціальні акції	Підвищено рівень обізнаності учнів і педагогів про принципи рівності та недискримінації

Інформаційно-комунікаційний	Поширення інформації про результати реалізації програми; взаємодія зі стейкхолдерами (громада, батьки, ЗМІ, МОН).	Заступник директора з виховної роботи, медіакоординатор, представники батьківського комітету	Публікації у шкільних ЗМІ, презентації для громади, круглі столи, партнерські зустрічі	Підвищено рівень поінформованості громади про гендерну політику закладу
Оцінково-аналітичний	Збір і аналіз даних про виконання програми; визначення сильних і слабких сторін; коригування стратегії.	Адміністрація школи, соціальний педагог, представники місцевого управління освіти, стейкхолдери	Анкетування, інтерв'ю, моніторинг показників ефективності, звітні засідання робочої групи	Складено аналітичний звіт, оновлено програму з урахуванням результатів моніторингу та відгуків учасників, створення у ЗЗСО гендерно-чутливого освітнього середовища

Під час підготовчого етапу важливо створити команду однодумців, яка візьме на себе ініціативу впровадження гендерного підходу. До складу такої групи можуть увійти адміністрація школи, педагог-психолог, соціальний педагог, представники учнівського самоврядування та активні батьки. На цьому етапі проводиться ознайомлення з нормативними документами – наприклад, Державною стратегією забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року [20], а також обговорюються результати гендерного аналізу, проведеного раніше. Важливо, щоб кожен учасник розумів

значення цієї роботи не як «формальної вимоги», а як частини розвитку сучасної європейської школи.

Планувальний етап передбачає перехід від ідей до конкретики. Робоча група визначає, які саме напрями потребують змін – наприклад, зміна підходів у викладанні, оновлення виховної системи чи удосконалення кадрової політики. На цьому етапі прописуються цілі, показники успішності, терміни виконання та очікувані результати. Для прикладу, однією з цілей може бути «збільшення кількості педагогів, які володіють гендерною компетентністю, до 90% протягом двох років». Також визначаються ресурси: навчальні матеріали, фінансування заходів, підтримка з боку громади чи місцевого управління освіти.

Реалізаційний етап – це практична фаза, коли заплановані заходи втілюються в життя. Тут важливо забезпечити активну участь усіх сторін: учителів, учнів і батьків. Наприклад, можуть проводитися тренінги для педагогів із формування гендерної чутливості, конкурси шкільних плакатів «Школа без стереотипів», дні рівних можливостей, уроки про права людини. У навчальні предмети інтегруються приклади, що показують внесок і жінок, і чоловіків у науку, культуру, спорт.

Окрім цього, на цьому етапі важливо провести аналіз наявних інформаційних матеріалів у школі – стендів, плакатів, інформаційних куточків у класах і коридорах. Перевіряється, чи не підкріплюють вони гендерні стереотипи, чи відображають принципи рівності та поваги до різноманітності. На основі такого аналізу оновлюються внутрішні шкільні положення, додаються нові матеріали, що популяризують гендерну рівність, і формуються правила поведінки працівників та учнів відповідно до принципів недискримінації. Це дозволяє створити гендерно чутливе освітнє середовище, де кожен учасник освітнього процесу має рівні можливості для розвитку та самовираження.

На інформаційно-комунікаційному етапі особливу увагу приділяють поширенню результатів і формуванню позитивного іміджу школи як простору

рівних можливостей. Інформація про заходи, тренінги та досягнення розміщується на сайті школи, у соціальних мережах або місцевих ЗМІ. Важливим є проведення зустрічей із батьками, де обговорюються питання виховання без гендерних упереджень. Наприклад, можна організувати батьківський лекторій «Як виховувати дітей без стереотипів». Такі кроки не лише підвищують обізнаність громади, а й створюють атмосферу довіри між школою та родинами.

Останній – оціночно-аналітичний етап допомагає зрозуміти, наскільки ефективною була програма. Для цього проводяться опитування учнів, педагогів і батьків, аналізуються результати навчання та участі у шкільних заходах. Важливо не просто зафіксувати результати, а зробити висновки: що спрацювало, а що потребує вдосконалення. Наприклад, якщо з'ясується, що дівчата стали частіше брати участь у спортивних гуртках, а хлопці – у творчих, це свідчитиме про реальний прогрес у подоланні стереотипів.

Отже, розробка програми – це не разовий документ, а жива стратегія розвитку школи, яка постійно вдосконалюється. Її сила полягає в системності, командній роботі та постійному моніторингу результатів. Така програма дає змогу не лише забезпечити рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу, а й сформувати в школярів цінності толерантності, поваги та справедливості, що стануть основою майбутнього демократичного суспільства.

Крок 3. Розподіл ресурсів

Після розробки гендерної програми одним із найвідповідальніших етапів є розподіл ресурсів. Без належного забезпечення фінансовими, кадровими та матеріальними можливостями навіть найкраща стратегія залишиться лише на папері. Важливо, щоб цей процес був неформальним і прозорим, адже саме від правильного планування ресурсів залежить успішність усієї програми. У школі потрібно створити систему, яка дозволяє чітко визначати, які ресурси необхідні, хто за них відповідає і як контролюється їхнє використання. При цьому варто враховувати реальні

можливості закладу, підтримку громади, а також потенційних партнерів – місцевих органів влади, громадських організацій, благодійних фондів.

Розподіл ресурсів передбачає три основні напрями: фінансовий, кадровий та матеріально-технічний, інформаційний, партнерський.

Реалізація гендерної стратегії у школі потребує комплексного підходу, що передбачає ефективний розподіл ресурсів за різними напрямками діяльності. Одним із ключових аспектів є фінансові ресурси. У закладі освіти прямі витрати, спрямовані на досягнення конкретних цілей гендерної рівності, охоплюють фінансування заходів та програм, що мають безпосередній вплив на підтримку учнів різних гендерних груп та створення безпечного середовища. До таких витрат належать програми протидії насильству, закупівля матеріалів і обладнання для реалізації профілактичних та оздоровчих заходів, а також організація умов, що забезпечують психологічний та фізичний комфорт усіх учасників освітнього процесу. Реалізація цих заходів потребує чіткої координації між відповідальними працівниками. Директор закладу ухвалює рішення щодо вибору програм і розподілу коштів, забезпечує контроль за їх виконанням та відповідністю планам розвитку школи. Заступник директора з виховної роботи організовує практичну реалізацію заходів, координує вчителів та фахівців, відповідальних за роботу з учнями. Важливу роль відіграє практичний психолог або соціальний педагог, які проводять тренінги, надають індивідуальну підтримку, співпрацюють із кризовими центрами та впроваджують профілактичні програми. Медичний працівник забезпечує проведення заходів, пов'язаних із репродуктивним здоров'ям та профілактикою. Бухгалтерський персонал здійснює фінансовий супровід, контролюючи правильність і цільовий характер витрат.

Непрямі, або розподілені витрати, спрямовані не безпосередньо на реалізацію гендерних програм, але містять у собі компоненти, що сприяють зміцненню гендерної рівності в межах ширших освітніх або виховних ініціатив. До таких витрат належать заходи з підвищення кваліфікації педагогів, участь працівників у тренінгах, що формують гендерну чутливість,

а також профорієнтаційні програми для учнів. Директор школи відповідає за включення гендерного компонента до річного плану роботи та затвердження участі колективу в освітніх заходах. Заступник директора з навчально-виховної роботи організовує навчання персоналу, впроваджує гендерний підхід у зміст і методику навчання та забезпечує методичний супровід. Голова методичного об'єднання координує роботу педагогів, коригує дидактичні матеріали, адаптуючи їх до принципів рівних можливостей. Класні керівники проводять виховні години та профорієнтаційні бесіди, формуючи у здобувачів освіти критичне ставлення до стереотипів і навички усвідомленого вибору. Психолог організовує консультації, спрямовані на розвиток упевненості, підтримку учнів та подолання бар'єрів, що можуть виникати через вплив стереотипних уявлень.

Накладні витрати хоч і не мають прямої мети забезпечувати гендерну рівність, однак створюють необхідні умови для реалізації всіх напрямів діяльності школи, у тому числі гендерно орієнтованих програм. До них належить оплата комунальних послуг, оренда приміщень, утримання обладнання та оплата праці працівників. Бухгалтерія здійснює їх фінансовий супровід, контролюючи своєчасність платежів та правильність документального оформлення. Директор забезпечує ефективне планування бюджету, визначає пріоритети та контролює раціональність витрат. Господарська служба або завгосп відповідають за технічне забезпечення, підтримку належного стану приміщень та матеріальної бази, яка використовується під час проведення заходів. Технічний спеціаліст або відповідальна особа забезпечує працездатність обладнання, важливого для проведення інформаційних кампаній, тренінгів і навчальних заходів.

Таким чином, залучення різних фахівців до роботи з прямими, непрямими та накладними витратами створює цілісну систему управління гендерно орієнтованою діяльністю у школі. Узгодженість дій між адміністрацією, педагогами, психологічною та технічною службами забезпечує включення принципів рівності у всі сфери функціонування закладу

освіти – від фінансового планування до реалізації конкретних освітніх заходів. Такий підхід дозволяє керівнику ефективно координувати роботу, систематизувати ресурси та підвищувати якість освітнього середовища, орієнтованого на рівні можливості для всіх учасників навчального процесу.

Кадровий ресурс є не менш важливим. Підвищення компетентності педагогів досягається через системні спеціальні тренінги з гендерної рівності, семінари, практичні заняття та супервізію. Крім того, доцільно створити шкільну робочу групу з питань гендерної рівності, до складу якої входять директор, методист, психолог та зацікавлені педагоги. Такий підхід дозволяє не лише підвищити загальний рівень знань та практичних навичок персоналу, але й забезпечити внутрішній моніторинг та підтримку реалізації програми. Очікуваним результатом є суттєве підвищення компетентності працівників школи та формування готовності до системного впровадження гендерних практик у навчальний процес.

Матеріально-технічні ресурси забезпечують наочну базу для ефективної реалізації гендерної стратегії. Це включає оновлення навчальних ресурсів, таких як плакати, методичні посібники, презентації, роздаткові матеріали та інтерактивні компоненти для занять. Важливим елементом є створення інформаційного стенду «Школа рівних можливостей», який буде демонструвати принципи гендерної рівності, успішні приклади діяльності учнів та педагогів, а також основні матеріали для навчання. Завгосп та класні керівники несуть відповідальність за організацію та підтримку цього напрямку. Результатом такої роботи є наявність доступної, зрозумілої та постійно оновлюваної наочної бази, що сприяє ефективному навчальному процесу та формуванню у дітей навичок рівноправного спілкування.

Інформаційні ресурси забезпечують поширення знань та комунікацію з усіма учасниками освітнього процесу. До цього напрямку належать розробка та поширення буклетів, брошур, публікацій на сайті школи, а також інформаційна підтримка всіх заходів, присвячених гендерній рівності. Відповідальність за реалізацію цього напрямку покладається на заступника

директора з виховної роботи, який координує інформаційні кампанії та забезпечує регулярне оновлення матеріалів. Очікуваний результат полягає в тому, що учні, батьки та педагогічний колектив будуть своєчасно поінформовані про принципи рівності, актуальні події та конкретні заходи, що підвищить залученість та підтримку ініціатив.

Партнерські ресурси відіграють важливу роль у розширенні можливостей школи для реалізації гендерної стратегії. Це включає залучення громадських організацій, центрів гендерної освіти, місцевих активістів та експертів для проведення тематичних заходів, тренінгів та майстер-класів. Адміністрація та педагогічна рада несуть відповідальність за встановлення партнерських зв'язків та координацію спільних дій. Очікуваним результатом є розширення кола учасників і експертної підтримки, що забезпечує більш різноманітний і якісний досвід для учнів та педагогів, підвищує ефективність заходів і сприяє сталості гендерної стратегії у школі.

Таким чином, успішна реалізація гендерної стратегії потребує цілісного підходу до розподілу ресурсів: фінансові ресурси забезпечують безперервність і стабільність програми, кадрові – компетентність і мотивацію педагогів, матеріально-технічні – наочну та методичну базу, інформаційні – ефективну комунікацію, а партнерські – зовнішню підтримку та обмін досвідом. Лише поєднання цих ресурсів дозволяє створити умови для системного впровадження принципів гендерної рівності у школі, підвищення якості навчання та формування у дітей навичок соціальної справедливості й рівноправності.

Таблиця 2.4.

Розподіл ресурсів для реалізації гендерної стратегії у школі

Вид ресурсу	Конкретні заходи	Відповідальні	Очікуваний результат
Фінансові	Виділення коштів із шкільного бюджету,	Адміністрація, бухгалтерія	Забезпечено фінансування

	грантів або спонсорської допомоги для проведення тренінгів і закупівлі матеріалів.		ключових напрямів програми
Кадрові	Підготовка педагогів через спеціальні тренінги, створення шкільної групи з питань гендерної рівності.	Директор, методист, психолог	Підвищено компетентність працівників школи
Матеріально-технічні	Оновлення навчальних ресурсів (плакати, посібники, презентації), створення інформаційного стенду «Школа рівних можливостей».	Завгосп, класні керівники	Створено наочну базу для гендерної освіти
Інформаційні	Розробка буклетів, брошур, публікацій на сайті школи, інформаційна підтримка заходів.	Заступник директора з виховної роботи	Забезпечено інформування громади та учасників освітнього процесу
Партнерські	Залучення громадських організацій, центрів гендерної освіти,	Адміністрація, педагогічна рада	Розширено коло учасників і підтримку

	місцевих активістів до проведення заходів.		реалізації програми
--	--	--	------------------------

Окрему увагу варто приділити підвищенню кваліфікації педагогів, адже саме вони є ключовими носіями змін у шкільному середовищі. Для цього доцільно проводити спеціальні тренінги, які допомагають розвивати гендерну чутливість, навчати розпізнавати приховані форми дискримінації та впроваджувати рівноправні підходи у навчанні.

Тренінг 1. «Прояв гендерної чутливості у педагогічній практиці»

Мета тренінгу – сформувати у педагогів розуміння того, як уникати стереотипних суджень у викладанні та спілкуванні з учнями. Програма тренінгу передбачає інтерактивні вправи, аналіз життєвих ситуацій, обговорення прикладів із реальної шкільної практики. Наприклад, учителі розглядають ситуації, коли учнів поділяють на «хлопчачі» та «дівчачі» ролі під час групової роботи, і вчаться знаходити альтернативні способи організації уроків. Очікуваним результатом є формування навичок толерантного спілкування, розуміння важливості рівноправного ставлення до всіх дітей.

Тренінг 2. «Гендерна рівність і попередження булінгу»

Метою тренінгу є розвиток у педагогів навичок розпізнавання випадків дискримінації чи насильства за ознакою статі. Програма містить модулі про психологічні аспекти булінгу, способи реагування та підтримку постраждалих учнів. Під час тренінгу педагоги опрацьовують реальні кейси: наприклад, коли дівчат висміюють за участь у спортивних змаганнях або хлопців – за прояв емоційності. Тренери разом із учасниками шукають способи реагування, що не принижують дітей і сприяють розвитку довірливого шкільного клімату. Результатом стає створення безпечного освітнього середовища, де кожен учень відчуває підтримку незалежно від статі.

Для ефективного використання ресурсів важливо забезпечити контроль та звітність. Кожен етап використання коштів чи матеріалів має фіксуватися у

відповідній документації. Це допомагає уникнути зловживань і забезпечує довіру серед колективу. Крім того, прозорий розподіл ресурсів дає змогу педагогам і батькам бачити, що фінансування спрямоване саме на розвиток рівних можливостей, а не на формальні потреби.

Успішний розподіл ресурсів не означає лише гроші чи обладнання – це насамперед інвестиція у людський потенціал. Коли школа вкладає у навчання вчителів, оновлення навчальних матеріалів, створення комфортного середовища, вона тим самим змінює саму культуру спілкування. У результаті формується простір, де цінують не стать, а особистість, де кожен має шанс проявити себе і відчувати справедливе ставлення. Саме такий підхід є запорукою реального втілення гендерної рівності у шкільній практиці.

Крок 4. Реалізація програми/стратегії

Етап реалізації – це найважливіша частина всієї гендерної стратегії, адже саме тут усі попередні напрацювання переходять у конкретні дії. Якщо попередні кроки були підготовчими, то тепер школа переходить до активної фази впровадження змін. Реалізація програми повинна бути системною, охоплювати всі напрями шкільного життя та залучати всіх учасників освітнього процесу – адміністрацію, педагогів, учнів, батьків і навіть громаду. Саме спільна участь робить процес живим, послідовним і ефективним. Нижче подано основні кроки реалізації гендерної стратегії в школі з детальним описом кожного.

1. Формування команди для реалізації та розподіл обов'язків

Першим кроком є створення або підтвердження складу робочої групи, яка відповідає за реалізацію програми. До неї входять адміністрація школи, психолог, соціальний педагог, представники педагогічного колективу, а також активні учні й батьки. Ця команда планує конкретні дії, проводить координаційні зустрічі та відстежує хід виконання програми.

2. Інтеграція гендерних аспектів у навчальний процес

Другий крок передбачає інтеграцію гендерних тем у навчальні предмети, виховні години та факультативи. Це не означає створення окремого

курсу, а передбачає природне вплітання гендерних аспектів у вже існуючий зміст навчання. Наприклад, на уроках історії можна виділяти ролі жінок у визвольних рухах, у літературі – аналізувати образи чоловічих і жіночих персонажів без стереотипів, а на уроках біології – розглядати фізіологічні відмінності без упереджень щодо «слабкості» чи «сильності» статей. Такий підхід допомагає учням усвідомити, що можливості не залежать від статі.

Керівництво закладу освіти відіграє ключову роль у впровадженні цих практик. Воно може формувати методичні рекомендації та розробляти план заходів, у яких чітко вказано, які теми й предмети найбільш підходять для включення гендерних аспектів. Наприклад, керівник може скласти таблицю чи перелік уроків з пропозиціями, як під час вивчення конкретних тем звертати увагу на гендерну рівність, та поширити цей матеріал серед педагогів для використання в практиці.

Учителі мають вести звітність щодо інтеграції гендерних тем у свої уроки. Це може бути як короткий письмовий звіт про конкретні уроки та факультативи, де вони обговорювали або демонстрували гендерну рівність, так і узагальнений аналіз, який показує прогрес і труднощі. Такий підхід дозволяє систематично відслідковувати, як учні отримують знання про рівноправність та наскільки ефективно педагоги впроваджують ці теми у навчальний процес.

Контроль за виконанням цих заходів може здійснювати методичний кабінет або заступник директора з навчальної роботи. Регулярні методичні зустрічі, обговорення звітів і спільний аналіз уроків дозволяють керівництву оцінювати ефективність інтеграції гендерних тем, давати педагогам рекомендації та організовувати додаткові тренінги. Такий механізм забезпечує не лише впровадження гендерної рівності в освіту, а й системне підвищення кваліфікації вчителів у цій сфері.

3. Проведення тренінгів і просвітницьких заходів

Реалізація програми неможлива без постійного підвищення обізнаності всіх учасників. Тому у школі варто проводити тренінги, семінари, дискусійні

зустрічі та інформаційні дні. Для педагогів організовують заходи на теми «Гендерна культура у шкільному середовищі» або «Як уникати стереотипів у навчанні». Для учнів – інтерактивні заняття, рольові ігри, дебати на тему «Хто сказав, що це не для дівчат/хлопців?». Такі події допомагають формувати розуміння, що рівність не означає «однаковість», а стосується справедливості та поваги до різниці. Для прикладу, у школі можна провести Тиждень гендерної рівності, де кожен день має окрему тему: «Рівні можливості у спорті», «Жінки в науці», «Повага в стосунках», «Гендер і професія». Це робить тему не формальною, а живою та цікавою для дітей.

4. Організація рівноправної позакласної діяльності

Важливо, щоб принципи гендерної рівності проявлялися не лише на уроках, а й у позакласному житті школи. Тут мають діяти ті самі правила – рівний доступ для всіх. Участь у спортивних секціях, гуртках, конкурсах чи проектах не повинна обмежуватися за статтю. Наприклад, дівчат заохочують брати участь у футбольних турнірах чи STEM-клубах, а хлопців – у театральних гуртках або творчих конкурсах. Педагоги мають активно підтримувати такі ініціативи й показувати власним прикладом, що в школі немає «чоловічих» чи «жіночих» занять – є лише бажання розвиватися. Крім того, доцільно створити шкільний клуб «Рівність і повага», де учні зможуть обговорювати актуальні питання, ініціювати заходи, створювати плакати, відеоролики чи виставки на тему рівноправності.

5. Партнерство та співпраця з громадою

Реалізація гендерної стратегії буде ефективною лише за умови взаємодії школи з іншими установами. До співпраці можна залучати місцеві органи влади, які підтримують освітні ініціативи, громадські організації, що займаються правами людини, а також інші школи для обміну досвідом. Наприклад, громадська організація може провести для учнів воркшоп із теми «Стереотипи в рекламі», або управління освіти – конкурс серед шкіл на кращу ініціативу з гендерної рівності. Таке партнерство допомагає школі

розширювати свої можливості, отримувати нові матеріали, гранти чи методичну підтримку.

Крім того, важливу роль відіграє робота з батьками: для них можна організувати зустрічі, консультації чи дискусійні клуби, де обговорюються питання виховання дітей без упереджень. Наприклад, тема «Як підтримати дитину у виборі професії без стереотипів» допомагає батькам краще розуміти своїх дітей і не обмежувати їхні мрії.

6. Моніторинг і коригування дій

Реалізація програми не завершується після проведення заходів. Важливо постійно відстежувати, як зміни впливають на шкільне середовище. Для цього проводяться анкетування, спостереження, опитування учнів і вчителів. Наприклад, через пів року після старту програми можна оцінити, чи зменшилася кількість випадків дискримінаційних висловлювань, чи підвищився рівень участі учнів обох статей у різних активностях. Результати обговорюються на педагогічній раді, і за потреби програма коригується.

Отже, реалізація гендерної стратегії у школі – це поступовий, але динамічний процес, що вимагає взаємодії, відкритості та відповідальності всіх учасників. Успіх приходить тоді, коли школа не просто «виконує програму», а справді змінює свою культуру – від спілкування між учнями до управлінських рішень. Саме така послідовна робота створює навчальний простір, у якому кожна дитина відчуває себе почутою, цінною і рівною серед інших.

Крок 5. Моніторинг та оцінка

Моніторинг і оцінка – це заключний, але надзвичайно важливий етап реалізації гендерної стратегії, адже саме він показує, наскільки ефективними були всі попередні кроки. Без постійного спостереження за процесом і результатами програма ризикує перетворитися на формальність. Моніторинг дає змогу не лише фіксувати досягнення, а й своєчасно виявляти труднощі, недоліки та коригувати дії. Це живий процес, який допомагає школі

вдосконалювати свою роботу, адаптувати стратегію до змін і підтримувати сталий розвиток гендерної культури у закладі освіти.

Проведення моніторингу та оцінки є обов'язками адміністрації закладу: директор, заступники або моніторингова група, в яку вони входять.

1. Організація системи моніторингу – створення чіткої системи моніторингу, де визначаються відповідальні особи, методи збору інформації, періодичність оцінки та основні критерії ефективності. До складу моніторингової групи зазвичай входять заступник директора, шкільний психолог, представник педагогічного колективу, а також член робочої групи з питань гендерної рівності. Моніторинг має проводитися регулярно – наприклад, щоквартально або раз на семестр. Зібрані дані аналізуються та узагальнюються у вигляді звітів, які обговорюються на педагогічних нарадах чи засіданнях ради школи. Важливо, щоб оцінка не зводилася лише до статистики, а враховувала якісні зміни – атмосферу в колективі, ставлення учнів, рівень довіри між педагогами та дітьми.

2. Методи проведення моніторингу

Для отримання об'єктивної інформації використовують поєднання кількісних і якісних методів.

- Методичний аналіз уроків за уроками, позакласними заходами й поведінкою учнів дає змогу побачити, як гендерні принципи реалізуються на практиці.
- Інтерв'ю з адміністрацією, вчителями та батьками дозволяє зібрати глибшу інформацію про труднощі та позитивні зміни.
- Контент-аналіз шкільної документації (плани виховної роботи, протоколи, накази, навчальні матеріали) допомагає перевірити, наскільки тема гендерної рівності інтегрована у внутрішні процеси закладу.

Таке комплексне дослідження забезпечує повну картину того, як школа впроваджує гендерний підхід на всіх рівнях.

3. Основні критерії оцінки ефективності програми. Щоб оцінка була об'єктивною, важливо визначити конкретні показники, за якими можна виміряти прогрес. Вони мають охоплювати кілька напрямів: освітній, виховний, організаційний та психологічний. (Таблиця 2.5.)

Таблиця 2.5.

Критерії оцінки ефективності програми інтеграції гендерного підходу

Напрямок оцінювання	Критерії	Очікувані результати
Освітній процес	Кількість предметів, у яких інтегровано гендерну тематику; участь хлопців і дівчат у факультативах та конкурсах	Збалансована участь учнів обох статей у навчанні та позакласних заходах
Педагогічна діяльність	Кількість педагогів, які пройшли тренінги; зміни у методиках викладання; ставлення вчителів до гендерної рівності	Підвищення гендерної компетентності педагогічного колективу
Кадрове управління	Пропорційне представництво чоловіків і жінок у керівних посадах; наявність механізмів запобігання дискримінації	Рівні умови для професійного розвитку працівників
Психологічний клімат	Рівень задоволеності учнів шкільним середовищем; кількість конфліктів або скарг, пов'язаних із гендерними упередженнями	Формування безпечного та доброзичливого середовища

Взаємодія з батьками та громадою	Кількість проведених зустрічей, лекцій, публікацій на тему гендерної рівності; рівень залученості батьків	Підвищення обізнаності родин щодо принципів гендерного виховання
----------------------------------	---	--

4. Інтерпретація результатів і зворотний зв'язок. Після збору інформації результати аналізуються, обговорюються в колективі й подаються у вигляді узагальненого звіту. Важливо не просто зафіксувати дані, а зробити висновки, які допоможуть скоригувати подальші дії. Наприклад, якщо моніторинг показав, що більшість педагогів позитивно ставляться до теми гендерної рівності, але не знають, як її практично реалізувати, варто запланувати додаткові тренінги. Якщо ж з'ясувалося, що дівчата рідше беруть участь у спортивних заходах, школа може змінити формат конкурсів або створити змішані команди. Такий підхід робить процес оцінки живим і спрямованим на розвиток, а не на покарання.

Щоб моніторинг був результативним, він має базуватися на кількох ключових принципах:

- Об'єктивність – оцінювання має ґрунтуватися на достовірних даних, а не на особистих враженнях.
- Регулярність – моніторинг не повинен бути разовою подією; його слід проводити постійно, щоб відстежувати динаміку змін.
- Прозорість – результати мають бути відкритими для колективу, батьків і громади.
- Зворотний зв'язок – важливо не лише оцінювати, а й інформувати учасників процесу про підсумки та подальші кроки.
- Участь усіх сторін – у моніторингу повинні брати участь не лише адміністрація, а й учителі, учні, батьки, бо саме вони є реальними носіями змін.

Таким чином, моніторинг і оцінка – це не завершення роботи, а початок нового циклу розвитку програми. Вони дають можливість школі бачити

реальні результати, виправляти недоліки й планувати подальші кроки на основі фактів, а не припущень. Ефективний моніторинг допомагає зробити гендерну політику не декларацією, а щоденною практикою, де рівність і повага стають невід’ємною частиною шкільного життя.

У таблиці 2.6. відображено логічну послідовність кроків, тривалість виконання, зміст роботи, очікувані результати та відповідальних осіб за кожен етап. Вона дозволяє наочно оцінити структуру програми та забезпечує зручний інструмент для планування та контролю її впровадження. Такий підхід сприяє системності та комплексності заходів, забезпечуючи ефективне досягнення поставлених цілей.

Таблиця 2.6.

Алгоритм реалізації гендерного мейнстримінгу в управлінні ЗЗСО

Етап	Крок	Триваліс ть	Зміст роботи	Очікуваний результат	Відповідаль ні особи
I. Діагностичн о- аналітичний	1. Діагностик а	1-й семестр (1-й рік)	Збір даних (анкетування, опитування, інтерв'ю) щодо наявності та характеру гендерних стереотипів, нерівності, булінгу; аналіз документів закладу.	Визначення актуального стану, ключових проблем та потреб у сфері гендерного мейнстримін гу.	Адміністра ція, практичний психолог, соціальний педагог.
II. Проєктно- нормативний	2. Нормативн е забезпечен ня	2-й семестр (1-й рік)	Розробка/коригув ання локальних нормативних документів (Стратегія розвитку, Кодекс	Створення чіткої нормативно- правової бази для впроваджен	Адміністра ція, Педагогічна рада, Юрист (за потреби).

			етичної поведінки, Політика протидії булінгу) з урахуванням гендерної чутливості та принципів рівності.	ня гендерного мейнстрімінгу.	
	3. Планування	2-й семестр (1-й рік)	Розробка детального плану (Програми) заходів з гендерного мейнстрімінгу на 3 роки, інтеграція гендерного компоненту у річні плани роботи.	Затверджені й багаторічний план дій, що охоплює всі сфери діяльності закладу.	Адміністрація, робоча група з гендерної рівності.
III. Організаційно-кадровий	4. Кадрове забезпечення	1-й семестр (1-й рік)	Призначення відповідальних осіб, створення Робочої групи з гендерної рівності; організація навчання та підвищення кваліфікації педагогів та адміністрації.	Сформована команда, яка володіє необхідними знаннями та навичками для реалізації Програми.	Адміністрація, кадрова служба.
IV. Навчально-	5. Навчання та	1-й рік – Модуль	Проведення тренінгів,	Педагоги володіють	Практичний психолог,

методичний (Тренінговий)	підвищення кваліфікації (Модулі 1- 4)	1, 2-й рік – Модулі 2-4	семінарів, майстер-класів для педагогів та адміністрації: Модуль 1: Гендерна чутливість та стереотипи. Модуль 2: Антибулінгова політика. Модуль 3: Алгоритми реагування. Модуль 4: Ненасильницька комунікація.	знаннями, навичками та алгоритмам и для створення безпечного та гендерно чутливого середовища; зростання культури спілкування.	соціальний педагог, тренери з NVC.
V. Інформаційн о- комунікатив ний	6. Інформуван ня та комунікація	Постійн о	Розробка та поширення інформаційних матеріалів; проведення просвітницьких заходів для всіх учасників освітнього процесу (учні, батьки, вчителі); налагодження співпраці з громадськими організаціями.	Підвищення обізнаності всіх стейкхолдер ів щодо гендерної рівності та безпечного середовища; активне залучення батьківської спільноти.	Адміністра ція, практичний психолог, класні керівники.
VI. Інституційни	7. Створення партнерськ	3-й рік	Розробка Кодексу безпеки; впровадження	Стабільне безпечне середовище,	Адміністра ція,

й (Створення середовища)	ого та безпечного середовища (Модуль 5)		командних практик, фасилітаційних сесій, ранкових зустрічей.	сформована довіра та повага, активна участь спільноти у формуванні правил.	педагогічна рада.
VII. Моніторинго-оцінювальний	8. Моніторинг та оцінювання	Щорічно (постійно)	Збір та аналіз журналів подій та звернень; річний моніторинг змін у середовищі; контроль виконання плану; повторна діагностика.	Об'єктивна оцінка ефективності і впровадження заходів, своєчасне коригування стратегії.	Адміністрація, робоча група, практичний психолог.

Запропонована програма впровадження гендерного мейнстримінгу в закладі освіти передбачає комплексну поетапну організацію роботи, що охоплює всі аспекти формування безпечного та рівноправного освітнього середовища. На першому, діагностично-аналітичному етапі, протягом першого семестру першого року планується проведення детальної діагностики, яка включає анкетування, опитування та інтерв'ю з метою виявлення наявності гендерних стереотипів, випадків нерівності або булінгу серед учасників освітнього процесу. Одночасно здійснюється аналіз внутрішніх документів закладу для визначення актуального стану та ключових проблем, що дозволяє виявити потреби та пріоритети для подальшої роботи. Відповідальність за цей етап покладається на адміністрацію закладу, практичного психолога та соціального педагога.

Другий етап, проєктно-нормативний, зосереджується на створенні нормативної бази та стратегічному плануванні. У другому семестрі першого

року передбачено розробку або коригування локальних нормативних документів, таких як Стратегія розвитку закладу, Кодекс етичної поведінки та Політика протидії булінгу, із врахуванням принципів гендерної чутливості та рівності. Паралельно здійснюється розробка детального трирічного плану заходів з інтеграцією гендерного компонента у річні плани роботи закладу, що забезпечує системний та комплексний підхід. Адміністрація, педагогічна рада та, за потреби, юрист відповідають за забезпечення нормативного та організаційного супроводу.

На організаційно-кадровому етапі акцент робиться на формуванні компетентної команди. Протягом першого семестру першого року здійснюється призначення відповідальних осіб, створення Робочої групи з гендерної рівності та організація навчання для педагогів та адміністрації. Метою є забезпечення наявності команди, що володіє необхідними знаннями та навичками для ефективного впровадження програми. Відповідальними за цей етап виступають адміністрація закладу та кадрова служба.

Наступний, навчально-методичний (тренінговий) етап передбачає проведення серії навчальних модулів протягом першого та другого років. Модульна система включає: гендерну чутливість та стереотипи, антибулінгову політику, алгоритми реагування на конфлікти та практику ненасильницької комунікації. Під час тренінгів, семінарів і майстер-класів педагоги опановують знання, методики та алгоритми, що сприяють створенню безпечного та рівноправного середовища, а також підвищенню культури комунікації в колективі. Організаційне забезпечення здійснюють практичний психолог, соціальний педагог та тренери з ненасильницької комунікації.

Інформаційно-комунікативний етап реалізується постійно та спрямований на інформування всіх учасників освітнього процесу. Це включає підготовку і поширення просвітницьких матеріалів, проведення інформаційних заходів для учнів, батьків і педагогів, а також налагодження співпраці з громадськими організаціями. Очікуваним результатом є підвищення обізнаності, активне залучення батьківської спільноти та

формування у колективі усвідомлення важливості гендерної рівності. Відповідальними особами є адміністрація закладу, практичний психолог та класні керівники.

На інституційному етапі, який передбачено на третьому році реалізації програми, відбувається створення партнерського та безпечного клімату в закладі. Розробляється Кодекс безпеки, впроваджуються командні практики, фасилітаційні сесії та ранкові зустрічі, що сприяють формуванню довіри, поваги та активної участі всієї шкільної спільноти у підтримці правил. Основна мета цього етапу – стабільне безпечне середовище, яке закріплює ефективність попередніх заходів. Відповідальність лежить на адміністрації закладу та педагогічній раді.

Моніторингово-оцінювальний етап здійснюється щорічно та охоплює збір і аналіз журналів подій, звернень та річний моніторинг змін у середовищі закладу. Контролюється виконання плану заходів і проводиться повторна діагностика для оцінки ефективності впроваджених заходів. Це дозволяє своєчасно коригувати стратегію та оцінювати прогрес у досягненні поставлених цілей. Адміністрація, робоча група та практичний психолог відповідають за проведення моніторингу та аналізу результатів.

Таким чином, комплексна реалізація запропонованої програми передбачає системний підхід, що включає діагностику, нормативне забезпечення, кадрову підготовку, навчально-методичну підтримку, комунікаційну роботу, створення безпечного клімату та постійний моніторинг. Кожен етап логічно доповнює попередній і забезпечує формування гендерно чутливого та безпечного середовища в закладі освіти, що сприяє розвитку відповідального ставлення учнів, педагогів та батьків до принципів рівності та недопущення дискримінації.

Отже, інтегрування гендерного підходу у стратегію управління закладом загальної середньої освіти є послідовним процесом, що охоплює аналіз, розробку, ресурсне забезпечення, реалізацію та оцінку результатів. Кожен етап має чітко визначені завдання та очікувані результати, що дозволяє

ефективно усувати гендерні дисбаланси та формувати інклюзивне освітнє середовище. Таблиці та схеми допомагають наочно демонструвати логіку процесу та контроль за виконанням програми. Успішна реалізація стратегії створює умови для рівного доступу учнів до навчання, розвитку та участі у житті школи, сприяє підвищенню компетентності педагогів та розвитку позитивного клімату в закладі.

Висновки до розділу 2

У розділі було розкрито практичні аспекти впровадження гендерного мейнстримінгу в закладах загальної середньої освіти. Ефективне формування гендерно чутливого освітнього середовища потребує системного підходу, який охоплює кадрову політику, організацію навчального процесу, позакласну діяльність та взаємодію з батьками. Впровадження принципів рівності не може відбуватися спонтанно чи формально – воно має ґрунтуватися на чітко визначених кроках, послідовності дій та залученні всіх учасників освітнього процесу.

Проведений аналіз напрямів упровадження гендерного підходу у школі показав, що головна мета полягає не лише у створенні рівних умов для хлопців і дівчат, а й у зміні мислення педагогів, батьків і самих учнів. Зокрема, кадрове управління має забезпечувати справедливі можливості для всіх працівників незалежно від статі, а навчальний процес – інтегрувати гендерну тематику у зміст предметів.

Опис схеми взаємозв'язку компонентів гендерного мейнстримінгу у школі дозволив побачити логічну послідовність процесу: адміністративні рішення стають основою для підвищення компетентності педагогів, що, у свою чергу, сприяє створенню рівних можливостей для учнів і формуванню позитивного мікроклімату. Такий підхід підтверджує, що успіх гендерної політики залежить від узгодженості дій усіх ланок – від керівництва до учнівського самоврядування.

Послідовний опис кроків упровадження гендерного мейнстрімінгу (від аналізу до моніторингу) дав змогу розкрити зміст кожного етапу. Гендерний аналіз виступає відправною точкою, адже дозволяє побачити реальні проблеми та потреби школи. Розробка програми чи стратегії забезпечує планованість дій і врахування місцевої специфіки. Розподіл ресурсів визначає можливості практичного втілення задумів, а реалізація передбачає конкретні дії – тренінги, інтеграцію теми у навчальні предмети, партнерство з громадськими організаціями.

Моніторинг і оцінка, як завершальний етап, забезпечують контроль ефективності всієї програми. Саме завдяки аналізу результатів школа може вчасно скоригувати свої дії, оновити підходи чи розширити напрями роботи. У цьому процесі важливо не лише фіксувати кількісні показники, а й розуміти якісні зміни – атмосферу у колективі, рівень довіри між педагогами та учнями, ставлення дітей до питань рівності. Такі дані дають можливість зробити гендерну політику реальною частиною шкільного життя, а не лише декларацією на папері.

Впровадження гендерного мейнстрімінгу у закладах загальної середньої освіти є комплексним і поетапним процесом, що потребує системного підходу. Стратегія його реалізації включає інтеграцію гендерних тем у навчальні предмети, виховні години та факультативи, підготовку педагогів через методичні зустрічі та обмін досвідом, а також регулярний моніторинг і оцінку результатів. Такий підхід забезпечує узгодженість дій усіх учасників освітнього процесу та створює умови для формування рівноправного середовища.

Успіх стратегії залежить не від окремих заходів, а від послідовності і цілісності роботи: від планування інтеграції гендерних аспектів у навчальні програми до контролю їх реалізації та обговорення результатів на методичних засіданнях. Це дозволяє педагогам системно враховувати гендерну рівність у своїй практиці та формувати в учнів усвідомлення справедливості і поваги до різних ролей у суспільстві. Застосування такої стратегії сприяє створенню

школи як безпечного та інклюзивного середовища, де кожен учень, незалежно від статі, має можливість реалізувати свій потенціал і відчувати власну значущість. Водночас системна робота формує основу для виховання молоді, яка сприймає рівність як норму життя і здатна будувати партнерські взаємини у суспільстві.

Отже, впровадження гендерного мейнстримінгу у школі є тривалим, але надзвичайно важливим процесом. Він сприяє формуванню справедливого освітнього середовища, де кожна дитина – незалежно від статі – має змогу розвиватися, реалізовувати власний потенціал і відчувати себе цінною частиною шкільної спільноти. Дослідження показало, що успіх гендерних ініціатив залежить не від наявності окремих заходів, а від цілісної системи роботи, побудованої на партнерстві, довірі та взаємоповазі. Саме такий підхід створює підґрунтя для виховання нового покоління громадян, які сприймають рівність як природну норму життя.

РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМІНГУ У ЗАКЛАД ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

3.1. Зміст та конкретизація етапів інтегрування гендерного підходу

У практичній частині дослідження увага зосереджується на тому, як теоретичні засади гендерного мейнстрімінгу можуть бути втілені в конкретному освітньому середовищі. Перехід від концептуальних положень до реальних управлінських дій потребує детального аналізу шкільної структури, існуючих практик та організаційних можливостей закладу. Важливим завданням є оцінка того, наскільки школа готова до запровадження гендерно чутливих політик та які ресурси вона має для системного впровадження змін. Гендерний мейнстрімінг не обмежується поодинокими заходами, а передбачає переосмислення управлінських рішень на всіх рівнях. Саме тому практичний розділ спрямований на конкретизацію етапів впровадження гендерного підходу та визначення механізмів його реалізації в умовах реального закладу освіти. Практична перевірка теоретичних положень дає змогу оцінити дієвість обраної моделі менеджменту та виявити напрями для її вдосконалення.

Базою дослідження обрано Великоговилівську гімназію Хоростківської міської ради Тернопільської області, що є комунальним закладом загальної середньої освіти I–II ступенів. Навчальний заклад розташований у сільській місцевості, що визначає його соціокультурні особливості та специфіку формування освітніх потреб. У школі навчається 74 учні й працює 21 педагог, що забезпечує достатній для аналізу обсяг інформації про організацію навчального процесу та кадрову політику. Гімназія функціонує як освітній простір, де поєднуються традиційні підходи до навчання та сучасні управлінські практики, що дає змогу оцінити реальні можливості впровадження гендерного підходу. Інфраструктура включає дев'ять класів та

тридцять чотири приміщення, що створює належні умови для урочної і позаурочної діяльності. Відсутність інклюзивних класів та невелика кількість учнів зумовлюють важливість формування толерантного середовища, орієнтованого на індивідуальні потреби всіх дітей.

Освітнє середовище школи вирізняється компактністю, налагодженими горизонтальними зв'язками між учителями та активною участю громади у шкільних процесах. У сільських закладах освіти спостерігається тісна взаємодія родин і педагогів, що впливає на формування ціннісних орієнтацій учнів. Саме тому впровадження гендерного підходу тут потребує не лише організаційних змін, а й поступової трансформації соціальних уявлень про ролі жінок і чоловіків. Більшість педагогів гімназії – жінки, що відповідає загальним тенденціям кадрової структури української школи. Така обставина актуалізує питання вертикальної сегрегації та рівних можливостей у професійному розвитку. Водночас адміністрація закладу демонструє відкритість до інновацій, що створює сприятливі умови для впровадження гендерно чутливих управлінських рішень.

У межах даного дослідження, на основі опитування, аналізується готовність педагогічного колективу до впровадження гендерного мейнстрімінгу, а також організаційні передумови для забезпечення рівних можливостей учнів. Вивчається структура навчального процесу, участь педагогів у підвищенні кваліфікації, дотримання принципів недискримінації у локальних документах та відкритість школи до партнерства з громадою. Крім того, увага приділяється способам розподілу ресурсів, організації позакласної діяльності та залученню учнів до самоврядування. Важливим аспектом є оцінка того, чи підтримує школа участь дітей у «нетипових» для їх статі видах активності, і як це впливає на розширення їх освітніх можливостей. У дослідженні також аналізується роль батьківської спільноти у формуванні гендерної культури навчального закладу. Такий комплексний підхід дозволяє визначити як сильні сторони, так і потенційні зони ризику у впровадженні нових підходів.

Етап 1. Етап інтегрування гендерного підходу передбачав організаційно-аналітичну підготовку адміністрації та педагогів до подальших змін. Він включав ознайомлення персоналу зі змістом гендерної політики в освіті та державними стратегічними документами, що регламентували принципи недискримінації. Було важливо забезпечити початкове розуміння того, що гендерний мейнстримінг не був одноразовою акцією, а вимагав системного підходу й узгоджених дій усіх учасників освітнього процесу.

На цьому етапі адміністрація визначала відповідальну особу – заступника директора, яка координувала подальшу роботу. Проводилося первинне опитування педагогів щодо рівня їхньої гендерної компетентності та потреб у навчанні. Такі дані допомагали адаптувати подальший план діяльності до реальних можливостей закладу. Підготовчий етап формував основу для усвідомленого впровадження гендерного підходу в управлінську діяльність.

Етап 2. Включав проведення комплексного гендерного аналізу навчального закладу, що дозволяло виявити особливості його функціонування з погляду рівності. Аналіз охоплював кадровий склад, структуру управління, навчальні програми, позакласну діяльність та шкільні заходи. Особливу увагу приділяли способам делегування повноважень, участі учнів у шкільному самоврядуванні та підтримці їхніх ініціатив.

Аналіз документів дозволяв виявити гендерно нечутливі формулювання або норми, що могли створювати нерівні умови для різних груп. Важливим джерелом інформації були опитування учнів щодо їхнього відчуття рівності і комфорту в шкільному середовищі. Отримані результати ставали підставою для визначення пріоритетів подальшої роботи.

Етап 3. Полягав в аналізі змісту навчальних програм, підручників та матеріалів, що використовувалися у школі. Досліджувалося, наскільки освітній контент містив гендерні стереотипи або моделі поведінки, що обмежували можливості дітей. Особливу увагу приділяли зображенню ролей жінок і чоловіків у різних предметах, адже шкільні тексти могли

неусвідомлено транслювати застарілі соціальні уявлення.

Важливо було також оцінити, чи рівною була репрезентація діячів науки, культури та громадського життя в навчальних матеріалах. За потреби педагогічний колектив коригував зміст на уроках, доповнюючи його інформацією про видатних жінок і чоловіків у різних сферах. Така практика сприяла розширенню світогляду учнів і формуванню критичного ставлення до упереджених тверджень.

Етап 4. Був пов'язаний з оцінкою участі хлопців і дівчат у позашкільних заходах та гуртковій роботі. У сільських школах часто спостерігалася традиційна сегрегація активностей, коли спортивні секції переважно обирали хлопці, а творчі гуртки – дівчата. Гендерний підхід передбачав створення умов для вільного вибору діяльності, що відповідала інтересам дітей, а не усталеним стереотипам.

На етапі аналізу вивчалось, які види діяльності були представлені у школі, як формувался набір у гуртки та чи мали діти можливість обирати «нетрадиційні» для їх статі напрями. У разі виявлення перекосів розроблялися рекомендації щодо урізноманітнення позакласних пропозицій. Це сприяло розвитку індивідуальних здібностей кожної дитини та формуванню культури поваги до різноманіття.

Етап 5. Передбачав оцінку та посилення партнерської взаємодії між школою і батьками щодо питань гендерного виховання. Сімейні моделі поведінки часто ставали джерелом стереотипів, які відображалися у шкільному житті дітей. Тому школа створювала умови для інформування батьків про важливість рівного ставлення до хлопців і дівчат, особливо у виборі професій та навчальних траєкторій.

На етапі дослідження аналізувалося, хто частіше брав участь у шкільних зустрічах – матері чи батьки, та які фактори впливали на розподіл відповідальності в родині. За необхідності школа планувала заходи з підвищення обізнаності, зокрема лекції, консультації та інтерактивні зустрічі. Розширення батьківської участі сприяло більш повній підтримці учнів у

їхньому розвитку.

Етап 6. Полягав у розробленні стратегічного плану впровадження гендерного мейнстримінгу в діяльність школи. На основі проведеного аналізу визначали ключові напрями, які потребували удосконалення, та встановлювали реалістичні цілі як на коротко-, так і на довгострокову перспективу. Адміністрація формувала програму дій, що включала навчання педагогів, коригування внутрішніх документів, зміну підходів до організації діяльності та розвиток партнерських мереж.

Важливо було, щоб план відповідав можливостям закладу та містив чіткі строки реалізації. До його обговорення залучали педагогів, учнівське самоврядування, батьків та громаду. Це забезпечувало широку підтримку ініціативи та сприяло стабільності впроваджених змін.

Етап 7. Стосувався організації системної підготовки та підвищення кваліфікації педагогів у сфері гендерної чутливості. Учитель відігравав ключову роль у формуванні освітнього середовища, тому його компетентність безпосередньо впливала на ефективність змін. У межах етапу проводилися тренінги, семінари, навчальні сесії та обговорення практичних кейсів, присвячених темам рівності, подолання стереотипів, ненасильницької комунікації та інклюзивності.

Педагоги навчалися розпізнавати упереджені висловлювання, уникати прихованої дискримінації та будувати партнерські взаємини з учнями. Залучення вчителів до навчальних активностей підвищувало їхню професійну компетентність і мотивувало до впровадження нових підходів. Така робота закладала основу для формування гендерно чутливої педагогічної культури.

Етап 8. Включав безпосереднє впровадження гендерних підходів у навчальний процес. Під час уроків учителі забезпечували рівні можливості участі для всіх учнів, стежили за балансом у групових формах роботи та спрямовували учнів на критичне осмислення гендерних стереотипів. Поступово змінювалися підходи до подання навчального матеріалу: учителі використовували приклади, що демонстрували активну роль жінок і чоловіків

у різних сферах діяльності. Заохочувалася участь дівчат у STEM-напрямах, а хлопців – у мистецьких і соціальних проєктах. Під час оцінювання знань педагоги уникали упереджених припущень щодо здібностей учнів певної статі. Таке переосмислення педагогічної практики сприяло підвищенню справедливості й об'єктивності у навчальному процесі.

Етап 9. Включав адаптацію позакласної діяльності до потреб різних груп учнів та усунення бар'єрів, пов'язаних зі стереотипами. Учні мали можливість обирати гуртки відповідно до власних інтересів, а не до суспільних очікувань. Дівчата могли брати участь у технічних або спортивних секціях, а хлопці – у творчих чи соціальних проєктах.

Учителі, які вели гуртки, проходили інструктаж з принципів рівності та заохочення різних форм активності. Позакласні заходи організовувалися з урахуванням уникнення гендерного поділу, а спільні команди розвивали культуру співпраці. Це сприяло розширенню можливостей учнів та розвитку їхнього потенціалу.

Етап 10. Полягав у проведенні системного моніторингу ефективності впроваджених змін. Визначалися індикатори, які дозволяли оцінити рівень залученості учнів, динаміку участі в гуртках, зміни в кадровій політиці та загальне ставлення учасників освітнього процесу до питань рівності. Проводилися повторні опитування педагогів, учнів і батьків для порівняння результатів із початковими даними. Важливим було відстеження не лише кількісних, а й якісних змін – покращення психологічного клімату, зниження випадків дискримінації та конфліктів. На основі отриманих результатів школа коригувала план дій, доповнюючи його новими заходами. Такий підхід забезпечував сталість результатів і розвиток гендерної культури.

Таким чином, інтегрування гендерного підходу у діяльність Великоговилівської гімназії є багаторівневим і динамічним процесом, що передбачає системну роботу всього педагогічного колективу. Реалізація кожного етапу – від аналізу до впровадження та оцінювання – сприяє формуванню безпечного, справедливого й інклюзивного освітнього

середовища. Важливо, що ефективність гендерного мейнстримінгу залежить не лише від управлінських рішень, а й від готовності педагогів змінювати власні підходи та удосконалювати професійну культуру. У результаті створюються умови, що дозволяють кожному учневі вільно розвиватися незалежно від статі та соціальних очікувань. Практичне впровадження гендерного підходу в школі забезпечує підвищення якості освіти та гармонійний розвиток дитини. Отримані результати можуть бути використані для подальшого вдосконалення управлінської політики як у даній школі, так і в інших закладах освіти.

3.2. Програма інтеграції гендерного підходу у стратегію управління закладом загальної середньої освіти.

Впровадження гендерного підходу в управління закладом загальної середньої освіти потребує чітко структурованої програми, яка поєднує стратегічні завдання, систему конкретних дій та механізми контролю за їх реалізацією. В умовах модернізації української школи, а також відповідно до державних документів – Стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року та Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти – інтеграція гендерного підходу стає не лише рекомендацією, а й необхідністю. Програма інтеграції спрямована на формування рівноправного, безпечного й інклюзивного середовища в Великоговилівській гімназії Хоростківської міської ради, що забезпечує розвиток усіх учнів незалежно від статі, інтересів чи соціальних очікувань.

Метою програми є створення системних умов, за яких гендерна рівність інтегрується в управлінські процеси, педагогічну практику, кадрову політику та позаурочну діяльність. Програма передбачає використання ключових інструментів, описаних у теоретичній частині, – гендерного аналізу, гендерно-орієнтованого планування, тренінгової підготовки, участі громади та

моніторингу. Її реалізація дозволить перетворити принципи недискримінації з декларацій на реальні механізми щоденної роботи закладу.

Програма інтеграції гендерного підходу у діяльність гімназії є комплексним документом, розрахованим на трирічний цикл реалізації. Вона включає стратегічні цілі, конкретні завдання, систему заходів та індикатори оцінювання. Програма орієнтована на послідовне охоплення всіх сфер шкільного життя – управлінської діяльності, навчального процесу, виховної роботи, кадрової політики, взаємодії з батьками та громадою.

Особливістю програми є поєднання нормативних вимог державної освітньої політики та локальних потреб Великоговилівської гімназії. Сільське середовище має свої соціальні особливості, зокрема традиційність у гендерних ролях, тому інтеграція гендерного підходу має опиратися на діалог, просвіту та поступові зміни. Програма спрямована на підвищення рівня гендерної компетентності педагогів, розширення можливостей учнів, формування гендерно чутливої культури та модернізацію управлінських рішень.

Зміст програми:

1. Стратегічна мета

Створити таке освітнє середовище, у якому забезпечені рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу та сформована гендерна культура, що сприяє подоланню стереотипів та розвитку особистості.

2. Основні завдання програми

- Провести комплексний гендерний аналіз усіх сфер діяльності гімназії.
- Розробити та затвердити локальні акти, що регулюють принципи рівності та недискримінації.
- Підвищити рівень гендерної компетентності педагогічних працівників.
- Забезпечити рівний доступ учнів до навчальних предметів, гуртків та участі у шкільному самоврядуванні.
- Упровадити гендерно чутливі методи навчання.

- Підсилити партнерську взаємодію школи з батьками з питань гендерної культури виховання.
- Забезпечити системний моніторинг змін та корекцію програми.

3. Основні напрями програми

3.1. Управлінський напрям

Передбачає створення гендерно чутливої моделі управління, у якій адміністративні рішення враховують принципи рівності. До нього входить оновлення внутрішніх документів, прозорі процедури відбору педагогів, рівний доступ до підвищення кваліфікації та планування кадрового розвитку.

3.2. Педагогічний напрям

Охоплює інтеграцію гендерної тематики в навчальний процес, оновлення практики викладання, використання сучасних кейсів, що демонструють рівні можливості жінок і чоловіків у різних сферах знань. Передбачає щорічне навчання педагогів.

3.3. Виховний напрям

Спрямований на подолання стереотипів у міжособистісних взаєминах учнів. До заходів входять тренінги, дискусії, зустрічі та тематичні акції. Велика увага приділяється формуванню культури толерантності та поваги.

3.4. Позакласний напрям

Орієнтований на рівноправну участь учнів у гуртках, змаганнях, конкурсах і проектах без поділу за статтю. Завданням є створення умов для вільного вибору видів діяльності та підтримка «нетипових» виборів.

3.5. Партнерський напрям

Передбачає активну взаємодію з батьками, громадою, місцевими організаціями та закладами культури, а також участь у зовнішніх освітніх програмах.

3.6. Моніторинговий напрям

Включає систему оцінювання результативності, аналіз виконання заходів, щорічний перегляд плану та корекцію стратегії.

Програма інтеграції гендерного підходу у стратегію управління Великоговилівською гімназією є практичним інструментом, що перетворює принципи рівності на послідовні управлінські дії. Вона забезпечує системне охоплення всіх напрямів діяльності школи – від управління та навчання до виховної роботи та партнерства з громадою. Завдяки поетапному підходу програма дозволяє формувати інклюзивне середовище, у якому кожен учень має можливість реалізувати свій потенціал. Її реалізація сприяє підвищенню професійної компетентності педагогів, покращує шкільний клімат та підсилює довіру між усіма учасниками освітнього процесу. Програма має гнучку структуру, що дозволяє щорічно коригувати її відповідно до результатів моніторингу та актуальних потреб закладу. У підсумку вона стає основою для створення сучасної, демократичної та справедливої школи, орієнтованої на розвиток кожної дитини.

3.3. Аналіз ефективності впровадження програми

Оцінювання ефективності програми інтеграції гендерного підходу у стратегію управління закладом освіти є важливим етапом, що дозволяє визначити результативність упроваджених заходів і ступінь досягнення поставлених цілей. Комплексний аналіз дає змогу з'ясувати, наскільки зміни торкнулися ключових сфер діяльності Великоговилівської гімназії та в якій мірі відбулися позитивні зрушення у педагогічній практиці, кадровому управлінні, освітньому процесі й психологічному кліматі. Оцінювання проводилося за заздалегідь визначеними критеріями, що відповідають структуру програми й орієнтують на вимірювані та якісні показники. (Таблиця 3.1.)

Таблиця 3.1.

Критерії та якісні показники оцінювання ефективності програми

Критерій оцінювання	Якісні показники (індикатори)	Джерела підтвердження
1. Рівень обізнаності педагогів щодо гендерної рівності	– педагоги впевнено оперують гендерною термінологією; – здатні розпізнавати стереотипні висловлювання та упередження; – демонструють зміну установок у бік толерантності	Анкетування, результати тренінгів, самооцінювання, спостереження
2. Застосування педагогами навичок реагування на гендерно зумовлений булінг	– педагоги дотримуються протоколу реагування; – ефективно взаємодіють з психологом і батьками; – зменшується кількість незадекларованих (прихованих) конфліктів	Журнали реєстрації випадків, розбір кейсів, звіти психолога
3. Рівень гендерної чутливості освітнього середовища	– у школі не використовують стереотипні фрази та ролі; – гуртки та активності доступні всім; – учні не фіксують почуття нерівності	Моніторинг уроків і заходів, опитування учнів, аналіз розкладів/гуртків
4. Комунікативна культура педагогічного колективу	– зменшення конфліктних ситуацій; – використання технік NVC у щоденній практиці; – покращення взаємодії у педагогічному колективі	Спостереження адміністрації, психологічний моніторинг, педради
5. Ефективність учнівських та шкільних ініціатив	– учнівське самоврядування бере участь у ініціативах безпеки; – проведено тижні рівності, тренінги, акції; – підвищення активності учнів	Плани та звіти педагог-організатора, фото- і відеоматеріали заходів
6. Стан психологічного клімату в закладі	– підвищення відчуття захищеності; – зниження рівня тривожності та конфліктності;	Анкетування учнів і вчителів, дані

	– позитивна динаміка емоційного стану учнів	психолога, результати соціометрії
7. Функціонування внутрішньої системи моніторингу	– облік ведеться системно; – звіти подаються своєчасно; – є задокументовані результати змін і рекомендації	Журнали, акти, адміністративні звіти, протоколи нарад
8. Адміністративна підтримка та управлінські рішення	– врахування гендерного підходу в управлінських рішеннях; – створення умов для проходження тренінгів; – затвердження внутрішніх нормативних актів	Накази, розпорядження, оновлені положення та внутрішні документи
9. Участь батьківської спільноти	– батьки беруть участь у зустрічах і тренінгах; – збільшення партнерської взаємодії; – зменшення кількості скарг	Протоколи зборів, опитування, участь у заходах
10. Загальні зміни культури шкільного середовища	– наявність шкільного кодексу рівності; – сталі профілактичні практики (ранкові зустрічі, підтримувальні кола); – зростання довіри в колективі	Статутні документи, внутрішні положення, адміністративні звіти

Щоб забезпечити об'єктивність аналізу, застосовано комбінацію кількісних та якісних методів: опитування педагогів, учнів та батьків, аналіз шкільної документації, моніторинг участі дітей у позакласних заходах, а також експертне оцінювання змін у професійній діяльності педагогів. Отримані дані дали можливість простежити динаміку змін і визначити, чи сформувалися у школі сталі механізми підтримки гендерної рівності. Результати аналізу презентуються за основними напрямками оцінювання та доповнюються інтерпретацією опитувань.

Аналіз інтеграції гендерної тематики в навчальний процес. У перші тижні реалізації програми гендерні елементи були введені у 6

предметів: українську мову, літературу, історію, природознавство, етику та громадянську освіту. Вчителі почали використовувати сучасні приклади рівної участі жінок і чоловіків у різних професіях, що сприяло розширенню світогляду учнів. У наступному році кількість предметів, у яких використовувалися гендерно чутливі методики, збільшилась до 9, що свідчить про позитивну динаміку.

Участь хлопців і дівчат у факультативах та конкурсах. Моніторинг показав, що до впровадження програми участь була нерівномірною: хлопці переважали в спортивних секціях, а дівчата – у творчих гуртках та мовних конкурсах. Після перегляду підходів до позакласної діяльності спостерігається вирівнювання показників. Частка дівчат у спортивних секціях зросла на 23%, а кількість хлопців, залучених до творчих проєктів, збільшилася на 19%.

Освітній процес став більш гнучким та відкритим до потреб учнів обох статей. Рівень залучення учнів до різних сфер шкільної діяльності вирівнюється, що відповідає очікуваним результатам програми.

У межах реалізації програми педагоги брали участь у низці тренінгових занять, які були спрямовані на підвищення рівня гендерної компетентності, розвиток навичок реагування на дискримінацію та формування недискримінаційної педагогічної практики. Загалом було проведено шість різних тренінгів, у яких взяли участь сімнадцять із двадцяти одного педагогічного працівника (81%), що дало можливість суттєво оновити підходи до організації взаємодії в освітньому середовищі.

Одним із ключових напрямів навчання став тренінг «Основи гендерної рівності в освітньому середовищі», який провів практичний психолог гімназії. Педагоги опрацювали базові поняття гендеру, механізми формування стереотипів і прихованих упереджень, а також розглянули ситуації, у яких нерівне ставлення може впливати на навчальні результати або поведінку учнів. Значну увагу було приділено вправам на визначення власних стереотипів та виявлення прихованих форм дискримінації.

Додатково практичний психолог організував тренінг «Психологічна природа гендерних стереотипів», під час якого учасники досліджували соціальні, культурні та психологічні чинники, що сприяють закріпленню гендерних ролей у поведінці дітей. Педагоги розглядали приклади педагогічних ситуацій і вчилися визначати, як несвідомі очікування можуть впливати на їхню професійну діяльність.

Соціальний педагог гімназії провів практичне заняття «Розпізнавання та реагування на гендерно зумовлений булінг». Під час тренінгу учасники вивчали приклади реальних шкільних ситуацій, визначали відмінності між конфліктом, дискримінацією та булінгом, відпрацьовували алгоритм реагування на випадки цькування, а також аналізували способи взаємодії з батьками та службами, які залучаються у разі поглиблення проблеми.

Окремим напрямом стала робота над комунікативною культурою. Соціальний педагог провів тренінг «Недискримінаційна та ненасильницька комунікація», у межах якого педагоги вивчали прояви мікроагресій, аналізували приклади педагогічних висловлювань, які можуть мати дискримінаційний характер, та навчалися використовувати принципи ненасильницького спілкування у роботі з дітьми та батьками. Практичні вправи дали можливість опанувати техніки деескалації конфліктів та формування довірливого контакту з учнями.

До програми навчання долучилася адміністрація закладу, організувавши тренінг «Створення рівних умов у позакласній діяльності та шкільних проєктах». Учасники аналізували можливості впровадження змішаних груп у гуртках та секціях, переглядали підходи до планування виховних заходів і розглядали способи формування рівного доступу учнів і учениць до творчої, спортивної та соціально спрямованої діяльності.

Адміністрація гімназії спільно з методичним кабінетом громади також підготувала управлінський тренінг «Гендерна рівність в управлінських рішеннях і шкільних документах». На цьому занятті педагоги працювали з внутрішніми положеннями, правилами та наказами, аналізували їх на

наявність прихованої упередженості та визначали підходи до вдосконалення політик закладу. Результатом стала підготовка пропозицій щодо оновлення внутрішньої нормативної бази з урахуванням принципів рівності.

Підвищення кваліфікації педагогів доповнювалося самоосвітою. Частина вчителів пройшла онлайн-курси, підготовлені громадською організацією «Рівні в Кривому». Особливо корисним став курс «Жінки та чоловіки: гендер для всіх», який дозволив систематизувати основи гендерного аналізу, зрозуміти механізми формування дискримінаційних практик та навчитися професійно аналізувати суспільні явища з позиції рівності. Педагоги також опрацювали курс щодо реалізації принципів рівності у сфері надання соціальних та адміністративних послуг, що допомогло поглибити розуміння законодавчої бази та розглянути приклади використання гендерного підходу у практичній роботі з учасниками освітнього процесу.

За результатами авторського опитувальника, в якому взяли участь 15 педагогічних працівників – 82% педагогів погоджуються з тим, що рівність можливостей має бути складником шкільної політики. Лише 7% висловлюють сумніви щодо необхідності глибоких змін, що демонструє загальну готовність колективу підтримувати програму.

Програма суттєво вплинула на педагогічну практику: зріс рівень обізнаності, змінився характер взаємодії з учнями, посилилася чутливість до проявів стереотипів.

Керівні посади у гімназії займають переважно жінки, що є типовим для української школи. Проте важливим показником є те, що під час оновлення локальних актів було передбачено процедуру забезпечення рівного доступу всіх працівників до можливостей підвищення кваліфікації та участі у керівних рішеннях.

У школі запроваджено Кодекс доброчесності й недискримінації, у якому прописано механізм реагування на випадки упередженого ставлення чи конфліктів за ознакою статі. За час реалізації програми не зафіксовано жодної офіційної скарги щодо гендерної нерівності.

У кадровому управлінні створено рівні умови для професійного зростання всіх працівників, а система внутрішнього регулювання забезпечує прозорість рішень.

Завдяки комплексному підходу очні тренінги та онлайн-курси створили єдину систему професійного розвитку, яка сприяла підвищенню гендерної чутливості педагогічних працівників та зміцнила спроможність колективу забезпечувати рівні можливості для всіх учнів гімназії.

Аналіз відвіданих уроків показав, що 68% педагогів застосовують прийоми гендерно чутливого навчання: паритетний розподіл ролей у групах, відсутність стереотипних прикладів, залучення обох статей до нетипових видів діяльності. Також зменшилася кількість упереджених висловлювань, що раніше фіксувалися у спостереженнях.

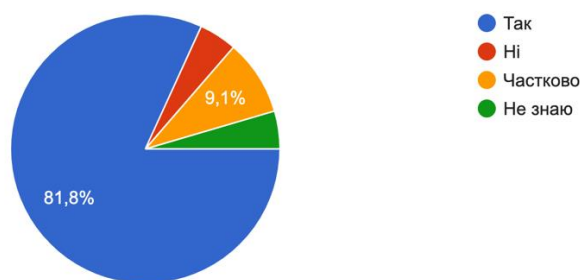
За результатами опитування, в якому взяли участь 22 учні, можна здійснити комплексний аналіз стану гендерної чутливості, міжособистісної взаємодії та суб'єктивного відчуття безпеки у шкільному середовищі. Дані демонструють багатогранну картину: з одного боку, учні відзначають формальну рівність можливостей, з іншого – спостерігають прояви стереотипів та комунікативних практик, які можуть негативно позначатися на емоційному комфорті та психологічному кліматі (Додаток А).

Демографічний розподіл респондентів, у якому переважають дівчата (59,1%) та найбільш активними виявилися учні 8–9 класів, дозволяє інтерпретувати результати у контексті специфіки підліткового віку. Саме цей віковий період характеризується інтенсивним становленням соціальної ідентичності, критичністю до несправедливості й підвищеною чутливістю до атмосфери у класі та до поведінки дорослих. Тому зафіксовані учнями прояви нерівності чи мікроагресій здатні мати не тимчасовий, а довготривалий вплив на формування самооцінки, стилів взаємодії та соціальної активності.

Як засвідчують діаграми 3.1і 3.2, школа створює рівні умови для приблизно 80% учнів.

Діаграма 3.1.

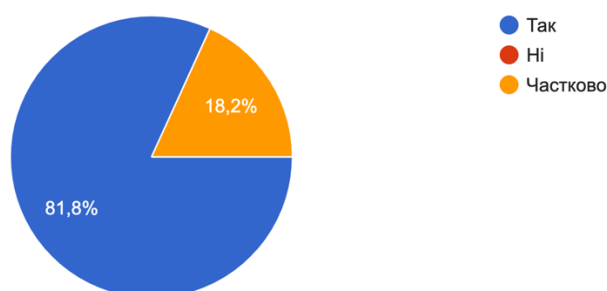
На ваш погляд, у школі всім учням створені рівні умови незалежно від статі?
22 відповіді



Аналіз формальних характеристик середовища свідчить про те, що школа загалом забезпечує рівні умови для всіх учнів: 81,8% респондентів підтверджують рівний доступ до ресурсів, можливостей та участі в гуртках. Це означає, що інституційна політика – принаймні у своїй нормативній частині – не містить бар'єрів чи очевидної дискримінації. Проте, як показує подальший аналіз, наявність формальних правил не гарантує повної рівності у повсякденному досвіді дітей.

Діаграма 3.2.

Чи вважаєте ви, що хлопці та дівчата мають однакові можливості брати участь у гуртках, конкурсах, спортивних секціях?
22 відповіді

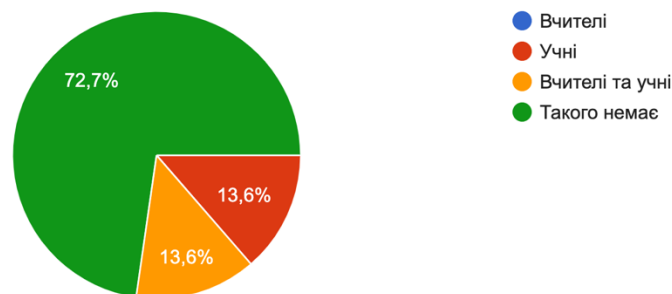


Позитивним показником у дослідженні є те, що 72,7% учнів не помічали випадки стереотипних висловлювань щодо хлопців або дівчат. Проте, серед учнів 27,2% свідчить про використання стереотипних висловлювань вчителями та однокласниками. Це може проявлятися як у побутових жартах, невдалих коментарях, узагальнених судженнях про «типову» поведінку чи

здібності, або в очікуваннях, що ґрунтуються на усталених гендерних схемах. Подібні висловлювання необов'язково є свідомою дискримінацією; частіше вони відображають некритичне наслідування соціальних норм. Однак для підлітків, які формують власну самооцінку та образ «можливого майбутнього», такі повідомлення можуть мати значний вплив, звужуючи спектр прийнятних ролей, поведінки чи видів діяльності (Діаграма 3.3).

Діаграма 3.3.

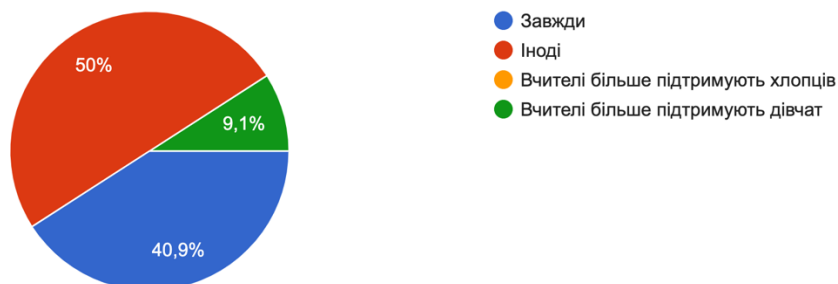
Чи помічали ви, що вчителі або учні використовували стереотипні висловлювання про дівчат чи хлопців?
22 відповіді



Окрему увагу привертає питання педагогічної підтримки. Лише 40,9% респондентів стабільно відчують підтримку від учителів, тоді як половина учнів відчуває її лише епізодично (Діаграма 3.4). Така непослідовність вказує на нерівномірність педагогічних практик і на те, що не всі вчителі однаково володіють навичками емоційно безпечної комунікації. Для учнів це означає, що підтримка сприймається як випадкова, залежна від конкретної особи, а не як системна риса шкільного середовища. Це може знижувати готовність дітей звертатися по допомогу, повідомляти про проблеми чи конфлікти, а також посилювати відчуття невизначеності.

Діаграма 3.4.

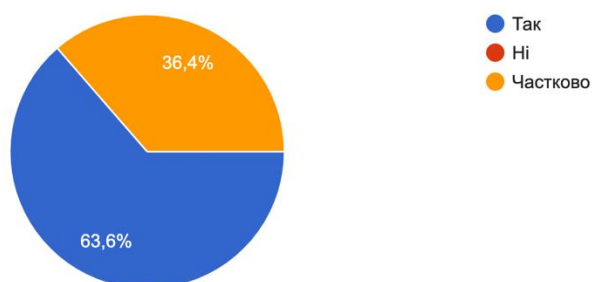
Як часто ви відчуваєте підтримку з боку вчителів незалежно від того, ви хлопець чи дівчина?
22 відповіді



Показники, що стосуються суб'єктивного відчуття безпеки, містять певні суперечності. Хоча більшість учнів (63,6%) відчувається захищено, третина відчуває комфорт лише частково, а майже 32% не впевнені у дієвості політики школи щодо безпеки. Такі дані свідчать не стільки про наявність прямих загроз, скільки про недостатню поінформованість учнів щодо механізмів підтримки, чітких процедур реагування та можливостей звернення (Діаграма 3.5).

Діаграма 3.5.

Чи відчуваєтеся ви у школі комфортно та захищено?
22 відповіді

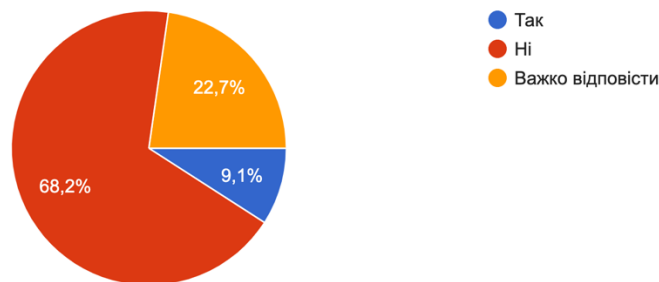


Це може пояснювати і той факт, що 45,5% респондентів мали конфлікти протягом року: конфлікти – природна частина шкільного життя, але відсутність зрозумілих способів їх подолання підсилює емоційне напруження. При цьому більшість учнів не вважає ці конфлікти гендерно вмотивованими,

що підтверджує багатофакторність соціальних взаємодій у підлітковому колективі (Діаграма 3.6).

Діаграма 3.6.

Якщо конфлікти траплялися, як ви вважаєте, вони були пов'язані з тим, що ви дівчина або хлопець?
22 відповіді



Одним із найцінніших елементів дослідження є відкриті запитання, які демонструють високий рівень усвідомленості та готовність до співучасті у створенні безпечного середовища. Учні пропонують конкретні інструменти: регулярні тренінги, розвиток soft skills, анонімні канали для повідомлень про проблеми, а також залучення дітей до прийняття рішень на рівні школи. Такий набір пропозицій свідчить, що учні не тільки помічають проблеми, а й розуміють принципи їх вирішення – через підвищення прозорості, комунікації, інклюзивності й взаємоповаги.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що школа має підґрунтя для розвитку гендерночутливого середовища: формальні умови рівності вже існують, а учні відкриті до діалогу й змін. Водночас у шкільному колективі простежується суттєва «прихована частина» взаємодії – мікроповедінкові патерни, стереотипні висловлювання, епізодичність підтримки з боку вчителів. Саме ці непомітні для педагогів, але відчутні для учнів елементи комунікації формують емоційний фон, від якого залежить якість взаємин, рівень довіри та психологічне благополуччя школярів. Усунення цієї проблеми потребує системної просвітницької роботи з педагогами, запровадження чітких механізмів реагування, а також розбудови партнерських відносин між учнями та вчителями.

Протягом впровадження програми кількість зареєстрованих конфліктних ситуацій, пов'язаних з образами чи приниженням за статевою ознакою, зменшилась удвічі – з 6 до 3 випадків. Психологічний клімат демонструє позитивну динаміку: зменшується кількість конфліктів, зростає рівень задоволеності учнів і довіри до педагогів.

Проведено 8 тематичних зустрічей із батьками, 3 інтерактивні лекції, а також підготовлено інформаційні матеріали для сайту гімназії.

Опитування педагогічного колективу має на меті з'ясувати рівень обізнаності та готовності вчителів до впровадження гендерного підходу в навчальний процес та управлінську практику. Воно дозволяє оцінити зміни у професійній діяльності, методиках викладання, а також ставленні педагогів до ідей рівності та справедливості у шкільному середовищі. Важливим аспектом є визначення ефективності тренінгів і навчальних заходів, спрямованих на підвищення гендерної компетентності колективу. Респонденти надають інформацію анонімно, що сприяє відвертості та об'єктивності відповідей. Опитування допоможе виявити потреби педагогів у додаткових консультаціях та методичній підтримці. Дані, отримані під час дослідження, стануть основою для аналізу ефективності програми та розробки рекомендацій щодо її удосконалення. Крім того, результати дозволяють оцінити рівень підтримки колективом ініціатив, пов'язаних із гендерною рівністю, та виявити напрямки для подальшої роботи. (Додаток Б)

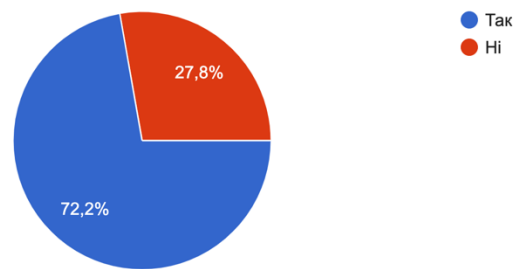
За результатами авторського опитувальника, в якому взяли участь 18 педагогів, що становить 86% педагогічних працівників школи, серед яких 89% жінок. Віковий склад опитаних – 11,1% респондентів мають вік до 35 років, 44,4% від 36 до 50 років, 44,4% - 50 і більше років. Вказані дані підтверджують наявність сегрегованих професій в Україні та достатню кількість вчителів старшого віку.

Опитування педагогічного колективу щодо гендерної чутливості та рівності в освітньому процесі виявило цілу низку важливих тенденцій, парадоксів та проблемних зон, які потребують системного підходу до змін у

практичній діяльності школи. Перш за все, результати показують виражений парадокс: більшість педагогів визнає важливість інтегрування гендерної тематики в навчальний процес, проте цілеспрямована підтримка подолання гендерних стереотипів у практичній діяльності є обмеженою (Діаграма 3.7).

Діаграма 3.7.

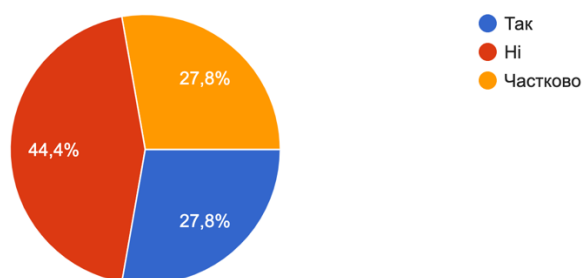
Чи вважаєте ви важливим інтегрування гендерної тематики в освітній процес?
18 відповідей



Так, 70,6% респондентів вважають за необхідне включення гендерної тематики, водночас лише 23,5% однозначно підтримують участь учнів у «нетипових» для їхньої статі видах діяльності, а майже половина педагогів (47,1%) не підтримує таку участь. Аналогічна тенденція проявляється у використанні гендерно-чутливих матеріалів: 35,3% педагогів їх застосовують, стільки ж – не застосовують, а решта відзначають часткове або рідкісне використання. Отже, декларативна згода з принципом гендерної рівності не трансформується у послідовну педагогічну практику (Діаграма 3.8).

Діаграма 3.8.

Чи підтримуєте ви участь учнів у "нетипових" для статі видах діяльності ?
18 відповідей



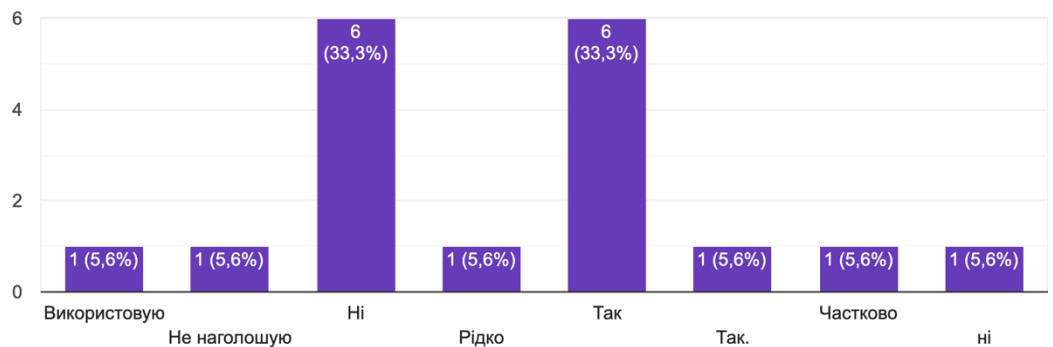
Цей розрив між усвідомленням і практикою, характерний для соціально важливих, але недостатньо підтриманих напрямів, свідчить про дефіцит ресурсів, компетенцій, внутрішніх правил та системи підтримки для впровадження гендерно-орієнтованих змін.

Розглядаючи детально використання гендерно-чутливих матеріалів, варто відзначити, що серед 18 респондентів 35,3% їх не використовують, стільки ж застосовують, а решта відзначають часткове використання («рідко», «частково», «використовую»). Наявність однакових часток «так» і «ні» свідчить про відсутність уніфікованого підходу в освітньому процесі (Діаграма 3.9).

Діаграма 3.9.

Чи використовуєте ви гендерно чутливі матеріали на уроках, виховних годинах, в позакласній роботі?

18 відповідей



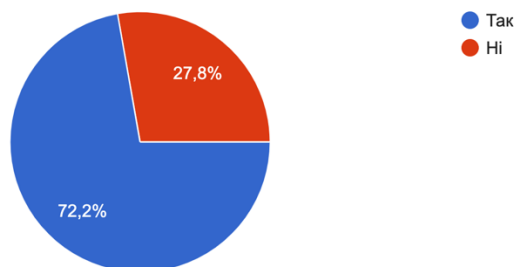
Можливі причини такої ситуації включають дефіцит підготовлених матеріалів, невизначеність щодо того, що вважати «гендерно-чутливим», або побоювання викликати спротив з боку батьків або громади. Часткові відповіді вказують на те, що деякі педагоги намагаються інтегрувати елементи гендерної чутливості, але без системного планування, що ускладнює забезпечення рівномірного досвіду учнів. Практичні наслідки такого підходу полягають у ризику нерівномірності навчального процесу та можливому репродукуванні стереотипів у класах, де матеріали не використовуються. Рекомендації щодо подолання цього розриву включають розробку та затвердження шкільного переліку критеріїв для визначення гендерно-

чутливих матеріалів, підготовку типового набору матеріалів і уроків для різних вікових груп, а також впровадження системи обміну кращими практиками серед педагогів через короткі презентації на методоб'єднаннях або демонстраційні уроки.

Щодо значущості інтегрування гендерної тематики, 72,2% педагогів визнають її важливість, проте 27,8% вважають це неактуальним (Діаграма 3.10).

Діаграма 3.10.

Чи вважаєте ви важливим інтегрування гендерної тематики в освітній процес?
18 відповідей



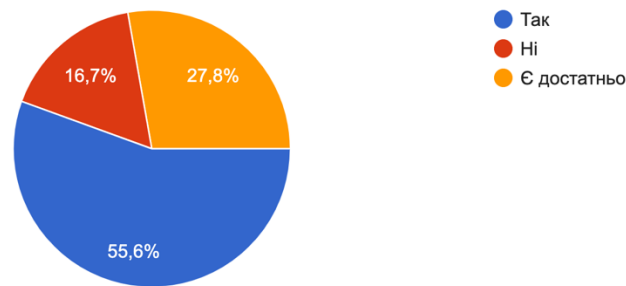
Це вказує на наявність потенційного внутрішнього опору під час реалізації змін. Відтак рекомендується проведення інформаційно-освітніх зустрічей, під час яких наводяться аргументи на користь інтеграції гендерної тематики, зокрема підвищення якості інклюзивної освіти, зниження конфліктності та створення комфортного психологічного середовища для всіх учнів. Для більшої переконливості доцільно використовувати локальні приклади та факти з життя школи, демонструючи позитивний вплив гендерної чутливості на навчальний процес і соціальний клімат.

Ще одним критичним аспектом є потреба педагогів у методичних рекомендаціях: 55,6% респондентів висловили бажання отримати більше матеріалів, 27,8% вважають, що їх достатньо, а 16,7% вважають, що не потребують додаткових рекомендацій (Діаграма 3.11).

Діаграма 3.11.

Чи хотіли б ви отримати більше методичних рекомендацій для впровадження гендерної рівності в освітній процес?

18 відповідей



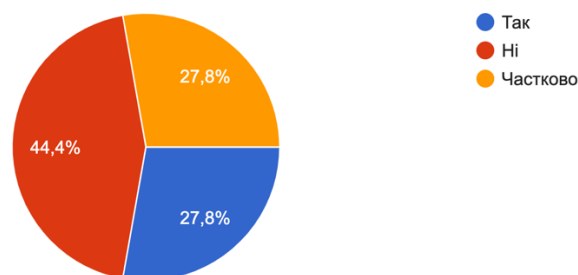
Це свідчить про наявність значного запиту на практичну підтримку, що корелює з тим, що частина педагогів ніколи не проходила спеціалізоване навчання з питань гендерної рівності. Пропозиції щодо змісту методичних матеріалів включають короткі модулі «під ключ» для класних керівників, методичні листи з прикладами формулювань при обговореннях з дітьми та батьками, сценарії заходів для моделювання ролей та розвивальних ігор без стереотипів, а також поради з адаптації під вікові особливості.

Щодо підтримки участі учнів у «нетипових» видах діяльності, результати показують, що 47,1% педагогів не підтримують такі активності, 29,4% підтримують частково, і лише 27,8% – однозначно «так». Це свідчить про глибоко вкорінені уявлення про гендерні ролі та вплив культурних і соціальних очікувань (Діаграма 3.12).

Діаграма 3.12.

Чи підтримуєте ви участь учнів у "нетипових" для статі видах діяльності ?

18 відповідей



Часткова підтримка, можливо, означає, що педагог надає дозвіл на участь лише в певних обставинах. Наслідком є обмеження розвитку навичок у дітей та ризик відтворення соціальних ролей. Для подолання цього рекомендується впровадження практики ротації ролей і діяльностей, демонстрація успішних прикладів із інших шкіл або культур, а також проведення тематичних занять, де ролі визначаються не статтю, а інтересами і компетенціями учнів.

Аналіз самооцінки педагогів щодо власної «гендерної чутливості» показав, що 44,4% респондентів орієнтовані на попередження дискримінації, 33,3% – на усвідомлення впливу комунікації, і лише 22,2% зазначили, що використовують спеціальні методи для формування гендерної ідентичності (Діаграма 3.13).

Діаграма 3.13.

Наскільки ви оцінюєте власну «гендерну чутливість» ?
18 відповідей



Це свідчить про те, що педагоги переважно виконують реактивну роль, спрямовану на захист від дискримінації, а не на проактивне формування рівності. Для зміни цього підходу рекомендується розвиток компетенцій у проактивних методах, включаючи планування уроків із урахуванням гендерної чутливості, аналіз підручників, мови та ілюстрацій, а також супервізію практичних навичок.

Щодо ефективності механізмів реагування на випадки сексизму, 70,6% респондентів вважають їх лише частково ефективними, 23,5% – зовсім неефективними, і лише 5,9% позитивно оцінили їх ефективність. Це

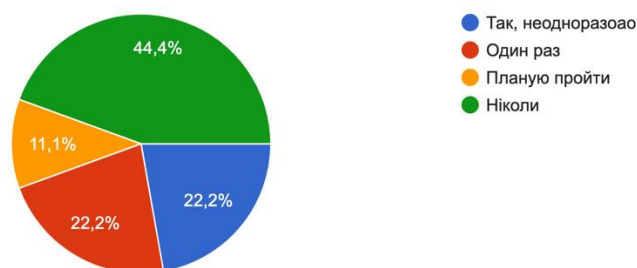
демонструє слабкість системи реагування, що може призводити до зниження довіри учнів і батьків та замовчування випадків дискримінації. Рекомендується розробка формального протоколу дій, забезпечення прозорої комунікації, введення конфіденційних каналів повідомлення та регулярний аналіз і корекція процедур.

Що стосується здатності помічати прояви гендерних стереотипів у професійному середовищі, 58,8% педагогів зазначили, що не помічають їх, 29,4% – рідко, і лише 5,9% – часто. Висока частка «не помічаю» може свідчити про низький рівень розпізнавання тонких або імпліцитних стереотипів, що узгоджується з низьким рівнем підтримки «нетипових» активностей. Рекомендації включають проведення кейс-сесій із прикладами імпліцитних стереотипів та впровадження практики взаємного спостереження колег для підвищення обізнаності.

Щодо проходження навчання з питань гендерної рівності, 44,4% педагогів ніколи не проходили навчання, 22,2% – один раз, 22,2% – неодноразово, і 11,1% планують пройти (Діаграма 3.14).

Діаграма 3.14.

Чи проходили ви тренінги або навчання з питань гендерної рівності?
18 відповідей



Це свідчить про наявність значного бар'єру у професійному розвитку, який перешкоджає системному впровадженню гендерної рівності. Рекомендується обов'язкове проведення базових тренінгів для всіх співробітників, створення пулу внутрішніх тренерів і включення теми гендерної рівності до планів атестації та підвищення кваліфікації.

На основі цих даних пропонуються пріоритетні напрямки інтервенцій: розробка шкільної політики з гендерної рівності та чітким протоколом реагування, створення комплекту методичних матеріалів і уроків, організація системного професійного розвитку, проведення практичних шкільних ініціатив, таких як ротаційні майстер-класи і проєкти без поділу на «чоловічі»/«жіночі» ролі, а також встановлення системи моніторингу та оцінювання ефективності впроваджених змін. Пропонується також визначення конкретних тем для тренінгів: базова гендерна грамотність, гендер у мові й комунікації, аналіз навчально-методичних матеріалів, робота з батьками, протокол реагування на дискримінацію, проактивні уроки з формування рівності, супровід нетипових виборів учнів. Кожен модуль має містити практичну вправу та завдання для вчителя.

Контрольні показники успіху мають включати як кількісні індикатори (відсоток пройдених тренінгів, уроків із гендерно-чутливими матеріалами, випадків реагування на сексизм), так і якісні (зворотний зв'язок учнів і батьків, оцінка комфорту дітей, відгуки педагогів про практичність методичних матеріалів). Потенційні ризики реалізації включають опір батьків, формалізацію без практичної користі та перевантаження вчителів, що потребує відповідного інформаційного супроводу, інтеграції політики з практикою та надання готових матеріалів.

Як практичні кроки для старту рекомендується створення робочої групи для розробки шкільної політики та методичного комплекту, підготовка короткого протоколу реагування на сексизм, збір мінімального пакета готових уроків, проведення першого тренінгу «Базова гендерна грамотність» та запуск простого механізму моніторингу і звітності.

У підсумку результати опитування демонструють високу готовність педагогів визнавати важливість гендерної тематики, але одночасно наявність системних прогалин у компетенціях, методичній базі та механізмах реагування. Для досягнення реальної трансформації освітнього процесу необхідно паралельно працювати над нормативною базою, методичною

підтримкою та професійним розвитком педагогів. Лише комплексний підхід дозволить перетворити декларативну підтримку гендерної рівності у стабільну практичну діяльність школи.

Аналіз ефективності впровадження програми інтеграції гендерного підходу у стратегію управління Великоговилівською гімназією засвідчив позитивні зміни у всіх ключових напрямках діяльності. Освітній процес став більш відкритим та інклюзивним, педагогічна діяльність – свідомою та гендерно чутливою, кадрове управління – прозорим та недискримінаційним. Психологічний клімат покращився завдяки зменшенню конфліктів і підвищенню почуття безпеки серед учнів. Взаємодія з батьками і громадою показала динаміку зростання участі та обізнаності.

Отримані результати підтверджують, що запроваджена програма є дієвою й може бути продовжена та розширена в наступні роки. Водночас аналіз засвідчує потребу у зміцненні просвітницької роботи з батьками та у формуванні довгострокових механізмів підтримки гендерної рівності в школі. Загалом програма забезпечила відчутні зрушення у розвитку освітнього середовища та заклала основу для формування сучасної демократичної шкільної культури.

3.4. Рекомендації для керівників закладів загальної середньої освіти щодо впровадження принципів гендерного мейнстрімінгу у повсякденну практику управління

Управління сучасним закладом загальної середньої освіти вимагає від керівника здатності відповідати на виклики часу та забезпечувати рівні умови розвитку для всіх учасників освітнього процесу. Гендерний мейнстрімінг, як провідний принцип демократизації освітнього середовища, спрямований на інтеграцію ідей рівності у всі аспекти управлінських рішень – від кадрової політики до організації навчання та виховної роботи. Ефективне впровадження цього підходу залежить від системності, послідовності й

особистої готовності керівника виступати ініціатором змін. Рекомендації, запропоновані нижче, ґрунтуються на результатах проведеного дослідження та практичних напрацюваннях, які довели свою дієвість у шкільному середовищі. Їх застосування дасть змогу керівникові формувати безпечне, інклюзивне та справедливе освітнє середовище, у якому кожен учасник має рівні можливості для реалізації потенціалу.

1. Забезпечити системне підвищення гендерної компетентності педагогів.

Керівник має організувати регулярне навчання педагогічного колективу, спрямоване на формування розуміння сутності гендерної рівності та особливостей її інтеграції у навчальний процес. Важливо, щоб тренінги, семінари або методичні консультації були не одноразовими, а складали послідовну й логічну програму розвитку компетентностей. Систематичне підвищення кваліфікації дозволяє педагогам усвідомлювати типові стереотипи та уникати їх у професійній діяльності. Опанування нових методів роботи сприяє більш справедливому розподілу ролей у класі та створює умови для активної участі всіх учнів. Особливу увагу керівник має приділяти залученню педагогів-предметників, які формують світогляд дітей у різних сферах знань. Такий підхід забезпечить цілісне впровадження гендерного мейнстрімінгу в усі напрями діяльності школи.

2. Удосконалити локальні нормативні документи відповідно до принципів рівності.

Керівник має ініціювати перегляд Статуту, правил внутрішнього розпорядку, положень про педагогічну раду та інших документів щодо відповідності гендерним стандартам. Документи повинні містити чіткі положення про недопущення дискримінації, рівні можливості для працівників і учнів, а також механізми реагування на випадки упередженого ставлення. Наявність прозорих процедур зміцнює довіру до адміністрації та полегшує розв'язання конфліктних ситуацій. Особливо важливо, щоб оновлені документи враховували можливість участі всіх працівників у прийнятті

управлінських рішень. Перегляд локальних актів не лише формально закріплює принципи рівності, а й задає напрямок подальших практичних змін. Така робота сприяє створенню стабільної політики підтримки гендерної рівності у закладі.

3. Використовувати гендерно чутливі підходи у кадровій політиці.

Керівник має будувати кадрові рішення так, щоб забезпечити рівні умови доступу до професійного розвитку, підвищення кваліфікації та участі у керівних процесах. Важливо уникати упереджених суджень під час розподілу навантаження, призначення відповідальних осіб або формування команд для реалізації проєктів. Гендерний баланс у керівних посадах не є самоціллю, але створює умови для різноманітності управлінських підходів і підвищення ефективності роботи. Керівник також має стимулювати педагогів, особливо молодих фахівців, до участі у школах лідерства та освітніх програмах. Рівний доступ до управлінських ініціатив сприяє формуванню атмосфери справедливості й професійної підтримки. Такий підхід забезпечує розвиток команди, заснованої на партнерстві та взаємній повазі.

4. Створювати освітнє середовище, вільне від гендерних стереотипів.

Керівник має забезпечити постійний контроль за тим, як педагоги організовують навчання та виховання учнів. Важливо, щоб у класах використовувалися приклади, вільні від упереджень, а підручники та дидактичні матеріали аналізувалися з огляду на гендерну чутливість. Особливе значення має підтримка учнів у їхніх інтересах незалежно від статевих ролей, адже це сприяє вільному вибору ними професій та освітніх траєкторій. Керівник може ініціювати тематичні заходи, що розкривають різні можливості для дівчат і хлопців у сучасному світі. Створення партнерської атмосфери у класі допомагає зменшити випадки стереотипного мислення та покращує психологічний клімат. Така діяльність сприяє формуванню демократичної освітньої культури.

5. Розвивати гендерно збалансовану позакласну діяльність.

Керівник має приділити увагу тому, щоб усі учні мали рівні можливості брати участь у спортивних, творчих, технічних та громадських гуртках. Необхідно уникати ситуацій, коли певні гуртки чи секції вважаються «чоловічими» або «жіночими», що штучно обмежує вибір учнів. Запровадження різноманітних гуртків дозволяє кожній дитині знайти вид діяльності, який відповідає її інтересам та здібностям. Керівник може стимулювати вчителів до створення змішаних команд, що сприяє більшій взаємодії між учнями обох статей. Варто також моніторити участь дітей у секціях для виявлення прихованих бар'єрів. Такий підхід активно впливає на формування культури рівності у позаурочному просторі.

6. Підсилювати взаємодію з батьками щодо питань гендерного виховання.

Підтримка родини є важливим чинником у формуванні світогляду учня, тому керівник має приділяти увагу системній співпраці з батьками. Часто саме сімейні установки є джерелом стереотипів, тому школа повинна сприяти підвищенню обізнаності батьків та формуванню сучасного розуміння гендерної рівності. Проведення лекцій, круглих столів, консультацій і тематичних зустрічей допомагає подолати застарілі уявлення про ролі жінок і чоловіків. Важливо також забезпечувати можливість участі обох батьків у виховних заходах, а не лише матерів, як це часто спостерігається в освітній практиці. Такий підхід підвищує рівень довіри між школою та родиною, а також підтримує розвиток учнів. Залучення громади робить процес формування гендерної культури більш сталим і цілісним.

7. Забезпечити постійний моніторинг гендерної рівності у школі.

Керівник має організувати регулярне відстеження змін у ставленні учнів та педагогів, участі дітей у різних видах діяльності, випадків конфліктів або проявів дискримінації. Моніторинг повинен включати анкетування, спостереження, аналіз документації та обговорення результатів на педагогічних радах. Необхідно визначати індикатори, які дозволять здійснювати порівняння результатів у динаміці. Регулярна оцінка допомагає

виявити проблемні зони та оперативно коригувати заходи програми. Керівник має забезпечити відкритість і прозорість моніторингових процедур, аби учасники освітнього процесу довіряли результатам. Така система стає інструментом стабільного розвитку та збереження досягнутих змін.

8. Впроваджувати комунікаційні стратегії, що підтримують культуру рівності.

Керівник має подбати про те, щоб школа транслиувала цінності рівності через інформаційні матеріали, соціальні мережі, шкільний сайт і внутрішні комунікації. Використання гендерно нейтральної мови та візуальних матеріалів допомагає створити культуру поваги. Важливо, щоб інформаційні оголошення, афіші заходів чи презентації не містили прихованих упереджень або стереотипних зображень. Комунікаційні стратегії повинні включати інформування про досягнення учнів незалежно від статі, що сприяє формуванню позитивних моделей наслідування. Керівник може впровадити регулярні інформаційні бюлетені або добірки матеріалів для педагогів і батьків. Такий підхід зміцнює позитивний імідж школи як відкритого та сучасного освітнього простору.

Впровадження принципів гендерного мейнстрімінгу у повсякденну практику управління закладом загальної середньої освіти потребує активної позиції керівника, стратегічного бачення й готовності до поступових, але системних змін. Запропоновані рекомендації відображають ключові напрями, які впливають на формування інклюзивного, безпечного й справедливого шкільного середовища. Їх реалізація сприятиме розвитку педагогічного колективу, підвищенню якості навчання та формуванню демократичної культури взаємодії між учасниками освітнього процесу. Важливо, що рекомендації можуть адаптуватися до особливостей кожного закладу та використовуватися як практичний інструмент довготривалої трансформації. Керівник, який упроваджує ці принципи у свою щоденну діяльність, створює умови для всебічного розвитку учнів та зміцнення авторитету школи як сучасного європейського освітнього середовища.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження було здійснено комплексний аналіз теоретичних та практичних аспектів інтеграції гендерного підходу в управлінську діяльність закладів загальної середньої освіти. Мета роботи полягала у визначенні ефективних шляхів впровадження гендерного мейнстримінгу та оцінці його результативності на прикладі Великоговилівської гімназії Хоростківської міської ради. Дослідження дало змогу не лише систематизувати наявні наукові підходи, а й сформувані практичні рекомендації для керівників шкіл щодо впровадження принципів рівності у ЗЗСО.

Виконання першого завдання передбачало аналіз законодавчих та інституційних механізмів формування гендерної політики в освіті України. Було вивчено нормативні акти, державні програми та методичні рекомендації, що регламентують забезпечення гендерної рівності в освітньому процесі. Результатом цього етапу стало чітке розуміння правових засад, що формують основу для подальшої практичної діяльності закладів освіти, та визначення інструментів для їх реалізації на місцевому рівні.

Друге завдання передбачало дослідження практичних інструментів реалізації політики гендерної рівності в управлінні школою. Було проаналізовано внутрішні регламенти, методичні рекомендації для педагогів, а також практику організації позакласної та навчальної діяльності, враховуючи принципи гендерної чутливості. Визначено, що використання тренінгів для педагогів, інтеграція гендерної тематики у навчальні предмети та організація позакласних заходів є ефективними методами підвищення гендерної компетентності та формування безпечного середовища для учнів.

Третє завдання полягало у конкретизації етапів інтеграції гендерного підходу у стратегію управління школою. Було розроблено поетапну програму (з критеріями та якісними показниками її ефективності), яка включала підвищення компетентності педагогів, удосконалення локальних нормативних документів, формування гендерно чутливої кадрової політики, створення

дружнього шкільного середовища, розвиток позакласної діяльності, посилення співпраці з батьками та регулярний моніторинг результатів. Кожен етап було описано детально з визначенням очікуваних змін і методів контролю їх ефективності. Складено алгоритм реалізації гендерного мейнстрімінгу в управлінні ЗЗСО.

Четверте завдання стосувалося оцінки ефективності впровадження програми гендерного мейнстрімінгу на прикладі Великоговилівської гімназії. Було проведено опитування учнів та педагогів, результати якого показали високий рівень комфорту і безпеки серед учасників освітнього процесу, усвідомлення важливості гендерної рівності та готовності підтримувати гендерні ініціативи. Одночасно було зафіксовано низький відсоток випадків стереотипного ставлення, що свідчить про позитивні зміни після впровадження програми.

Детальний аналіз результатів опитувань продемонстрував, що 64% учнів почуваються у школі комфортно та захищено, 73% не бачать проявів гендерних стереотипів, 82% учнів у школі створено комфортні умови, незалежно від статі. Серед педагогів відповідні показники склали 62%, 62% та 71%. Ці дані свідчать про успішність інтеграції гендерного підходу на всіх рівнях шкільного середовища.

У ході дослідження також було розроблено практичні рекомендації для керівників шкіл, які включають системне підвищення гендерної компетентності педагогів, удосконалення локальних нормативних документів, впровадження гендерно чутливої кадрової політики, розвиток позакласної діяльності та активну взаємодію з батьками. Реалізація цих рекомендацій дозволяє створити безпечне, справедливе та інклюзивне середовище, сприятливе для розвитку всіх учасників освітнього процесу.

Таким чином, усі завдання дослідження виконано повністю, а поставлена мета – визначення та обґрунтування теоретичних і практичних засад інтеграції гендерного підходу в управлінську діяльність закладу освіти – досягнута.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко Л.М. Впровадження гендерних підходів у діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій: навч.-метод. посіб. Чернігів, 2018. 54 с.
2. Бабенко С.А. Обґрунтування доцільності змін у кадровому менеджменті загального закладу середньої освіти: від традицій до гендерного підходу. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2023. №35. С. 7–20.
<https://doi.org/10.32626/2309-9763.2023-35-7-20>
3. Бабенко С. Гендерна рівність як шлях до європейського суспільства. *Імідж сучасного педагога*. 2022. №4 (205). С. 32–36.
4. Богомаз Д.З. Гендерний компонент у системі спеціальної освіти. *Editorial Board*. 2022. С. 357.
5. Бондар Г., Михайлюнок Д. Гендерна політика в системі публічного управління. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. №4(23). С. 34–41.
6. В ООН представили карту «Жінки в політиці». Новини ООН. 2021. URL:
<https://news.un.org/ru/story/2021/03/1398432>
7. Вихор С.Т. Формування гендерної стратегії в управлінні закладом загальної середньої освіти. *Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі: кол. моногр.* Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. С. 143–160. URL:
<http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/17183>
8. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. *Політ. менеджмент*. 2018. №6. С. 160–166.
9. Войтовська А.І. Гендерна соціалізація студентської молоді в умовах закладу вищої освіти: інклюзивний підхід: монографія. Умань: ЦП Компринт, 2022. 214 с.

10. Гендерна нерівність на державній службі. URL: <http://blp.sm.gov.ua/index.php/uk/gumanitarna-politika/sotsialniy-zahyst/8594-genderna-nerivnist-na-derzhavnij-sluzhbi>
11. Гендерна рівність в освіті: посібник для тренерів. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/osvita/genderna-rivnist-v-osviti-posibnik-dlya-treneriv-134605.html>
12. Гендерна рівність в освіті: як це реалізувати в громаді. URL: <https://hromady.org/genderna-rivnist-v-osviti-yak-ce-realizuvati-v-gromadi>
13. Гендерна рівність. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/Genderna-rivnist/>
14. Герасимчук Т. Європейський Союз і гендерна рівність: нормативно-правове регулювання та інституційні механізми підтримки. *Вісник Прикарпатського університету. Серія: Політологія*. 2025. №20. С. 239–255.
15. Гербут Н. Теоретико-методологічні засади гендерних досліджень. Київ: ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України, 2018. Вип. 1 (57). URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/gerbut_teoretyko.pdf
16. Герц А.А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність: навч. посіб. Київ: Вид-во «ФОП Голембовська О.О.», 2018. 326 с.
17. Гребенюк І.В. Реалізація гендерної політики в Україні. URL: <http://kds.org.ua/article/grebenyuk-i-vtvorcha-robota-realizatsii-endernoipolitiki-v-ukraini>
18. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с. URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3750/1/Грицай%20І.О._монографія.Pdf
19. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика: посібник для народних депутатів України. ПРООН у співпраці із Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики. 2020. 60 с. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html

20. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: проект. Міністерство соціальної політики України та Кабінет міністрів України. 2021. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/?fbclid=IwAR1FVo8KtabLHY99Sc31UTG8dpJGsEI4mAbR4i1XeiuHlYC-yEy36xyLa0U>
21. Дубова Г.В. Упровадження гендерного підходу в закладах вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 38. Т.1. С. 277–281. URL: <http://dspace.lduvs.edu.ua/jspui/handle/123456789/594>
22. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_01524
23. Заграй Л.Д. Теорії гендеру. Гендерні дослідження у психології: навч. посіб. Івано-Франківськ: Вид-во Петраш К.Т., 2019. 264 с.
24. Задосенко К.О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2019. Вип. 1(21). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf)
25. Закон України №2145-VIII «Про освіту». 05.09.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
26. Ільїна О.О. Формування гендерної культури майбутніх вчителів початкових класів. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2015. Вип. XXXVIII. С. 95–102.
27. Канішевська Л.В. Гендерний підхід в освіті: від теорії до практики / Л.В. Канішевська. URL: <https://ipv.org.ua/2023/webinar-gender-approach/>
28. Климчук І.І. Феміністичні концепції в сучасній теорії міжнародних відносин: дис. канд. політ. наук: 23.00.01. Чернівці, 2017. 217 с.
29. Комплексний гендерний підхід («10 кроків» – це алгоритм комплексного гендерного підходу). С. 94–99. URL: <https://e-learning.rada.gov.ua/storage/124/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%>

[D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D1%83.pdf](#)

30. Кузьменко С.Г. Шляхи подолання гендерного дисбалансу за рахунок демократизації українського суспільства. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2023. №1. С. 38–43
31. Марценюк Т., Оксамитна С. Гендерні відносини в українському суспільстві у сфері політики. 2010. С. 23. URL: <https://npu.edu.ua/media/kunena/attachments/legacy/files/17.pdf>
32. Махначова Н.М., Семенюк І.Ю., Іванченко Г.В. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. №9. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2206>
33. Методичні рекомендації «Управлінський аспект упровадження гендерних підходів у практику роботи ЗЗСО». URL: <https://naurok.com.ua/metodichni-rekomendaci-upravlinskiy-aspekt-uprovadzhennya-gendernih-pidhodiv-u-praktiku-roboti-zzso-172111.html>
34. Миронова Н.В. Коло проблем та напрямки досліджень гендерних концепцій. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/14042121.pdf>
35. МОН завершив перший трирічний етап реалізації Стратегії гендерної рівності в освіті 2030. URL: <https://mon.gov.ua/news/mon-zavershyv-pershyy-tryrichnyi-etap-realizatsii-stratehii-hendernoi-rivnosti-v-osviti-2030>
36. Наливайко Л.Р., Грицай І.О. Державна гендерна політика в Україні та країнах-членах ЄС. *Державотворення та правотворення в контексті євроінтеграції: тези доп., виступів і повідомл. II-го Всеукр. кругл. столу*. Львів, 09 грудня 2016 р. Львів, 2016. С. 132–135
37. Наливайко Л.Р., Грицай І.О. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с.
38. Нежинська О.О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів:

- автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ: ДВНЗ «УМО», 2011. 20 с.
- 39.Огляд міжнародного та національного законодавства у сфері гендерної рівності для забезпечення надання гендерно орієнтованої правової допомоги. 2020. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/gender-equality-legal-review.html>
- 40.Плетка О.Т. Гендерна чутливість в освіті: управлінський аспект: методичні рекомендації для керівників закладів освіти. Київ: Талком, 2023. 27 с.
- 41.Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
- 42.Пушонкова О.А., Шевченко З.В. Гендерні відносини: архетип, стереотип, ідентичність. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 202 с.
- 43.Рожелюк О.В. Щодо актуальності завдань гендерної освіти майбутніх фахівців сестринської та лікувальної справи. *Освіта дорослих в Україні та світі: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 2 жовт. 2020 р.). Одеса, 2020. С. 136–139.
- 44.Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти в дії: гендерні компетенції педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/12/18/prezentatsiya-doslidzh-lsu-18-12-2024.pdf>
- 45.Супрун В.В. Гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування освіти як пріоритет державної політики України. *Вісник післядипломної освіти*. 2020. Вип. 13 (42). URL:

https://lib.iitta.gov.ua/728495/1/Bulletin_14_43_Social_and_behavioral_sciences_Suprun.pdf

- 46.Тюріна Д. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*. 2024. Вип. 2. С. 148–158.
- 47.Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
- 48.Цокур О., Іванова І. Розвиток гендерного підходу в освіті. URL: <http://osvita.ua/school/method/technol/313/>
- 49.Школа гендерного мейнстримінгу. URL: <https://nads.gov.ua/news/u-nads-prezentuvaly-novyj-osvitnij-proekt-shkola-hendernoho-meinstryminhu>
- 50.Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 359 с.
- 51.Gender Responsive and Inclusive TEVET Training Course. UNESCO, 2019. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369087>

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторський опитувальник для оцінювання гендерної чутливості педагогів в освітньому середовищі

А. Демографія та оцінка середовища

1. Будь ласка, вкажіть вашу стать:
 - Жін
 - Чол
2. Будь ласка, вкажіть ваш вік:
 - До 35 років
 - 36-50 років
 - Більше 50 років
3. Чи вважаєте ви школу безпечним та дружнім середовищем для педагогів?
 - Так
 - Ні
 - Частково

В. Практика та ставлення до рівності

4. Чи вважаєте ви важливим інтегрування гендерної тематики в освітній процес?
 - Так
 - Ні
5. Чи використовуєте ви гендерно чутливі матеріали на уроках, виховних годинах, в позакласній роботі? (відкрита відповідь)
6. Чи підтримуєте ви участь учнів у «нетипових» для статі видах діяльності?
 - Так
 - Ні
 - Частково

С. Чутливість та механізми

7. Наскільки ви оцінюєте власну «гендерну чутливість»? (Оберіть найбільш відповідне визначення)

- Здатність педагога сприймати, усвідомлювати та моделювати вплив вербальних, невербальних і предметних факторів соціального середовища;
- Попереджувати будь-які прояви дискримінації за статевою ознакою;
- Використовувати методи і форми роботи з дітьми задля формування гендерної ідентичності дитини

8. Як часто ви помічаєте прояви гендерних стереотипів у професійному середовищі?

- Часто
- Рідко
- Не помічаю
- Інша відповідь

9. Чи має школа, на вашу думку, ефективні механізми реагування на випадки проявів сексизму?

- Так
- Ні
- Частково

D. Потреба в розвитку

10. Чи проходили ви тренінги або навчання з питань гендерної рівності?

- Так, неодноразово
- Один раз
- Планую пройти
- Ніколи

11. Чи хотіли б ви отримати більше методичних рекомендацій для впровадження гендерної рівності в освітній процес?

- Так
- Ні

– Є достатньо

12. Які зміни, на вашу думку, варто впровадити для покращення гендерної культури у школі? (Відкрите питання)

Опитувальник для учнів щодо безпечності шкільного середовища та психологічного комфорту в школі

(Опитувальник призначений для учнів середніх та старших класів)

Частина I: Демографічні дані

1. Будь ласка, вкажіть вашу стать:

- Жін
- Чол

Частина II: Оцінка поточного стану та практик

3. Чи відчуваєтеся ви у школі комфортно та захищено?

- Так
- Ні
- Частково

3. Чи спрямована політика вашої школи на безпеку кожного учня/учениці?

- Ні
- Так
- Не знаю
- Інша відповідь

4. Чи траплялися у вас конфліктні ситуації з однокласниками або іншими учнями протягом останнього року?

- Так
- Ні
- Іноді

5. Якщо конфлікти траплялися, як ви вважаєте, вони були пов'язані з тим, що ви дівчина або хлопець?

- Так
- Ні
- Важко відповісти

6. Чи помічали ви вчителів або учнів, які використовували стереотипні висловлювання про дівчат чи хлопців?
- Вчителі
 - Учні
 - Вчителі та учні
 - Такого немає
7. На ваш погляд, у школі всім учням створені рівні умови незалежно від статі?
- Так
 - Ні
 - Частково
 - Не знаю
8. Чи вважаєте ви, що хлопці та дівчата мають однакові можливості брати участь у гуртках, конкурсах, спортивних секціях?
- Так
 - Ні
 - Частково
9. Як часто ви відчуваєте підтримку з боку вчителів незалежно від того, ви хлопець чи дівчина?
- Завжди
 - Іноді
 - Вчителі більше підтримують хлопців
 - Вчителі більше підтримують дівчат
10. Чи хотіли б ви, щоб у школі більше говорили про рівність та повагу між хлопцями і дівчатами?
- Так
 - Ні
 - Можливо
11. Чи готові ви брати участь у заходах, спрямованих на створення дружнього та безпечного середовища?

- Так
- Ні
- Можливо

12. Ваші пропозиції щодо покращення безпеки шкільного середовища та його впливу на дівчат і хлопців (відкрита відповідь).

Програма «ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І ПОПЕРЕДЖЕННЯ БУЛІНГУ»

Термін реалізації: 3 роки

1. Загальна характеристика програми

Програма «Гендерна рівність і попередження булінгу» передбачає поетапне (тридцятимісячне) формування в педагогічних працівників компетентностей щодо виявлення випадків дискримінації за ознакою статі, профілактики та реагування на гендерно зумовлений булінг, а також створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища. Реалізація програми охоплює: підготовку педагогів, впровадження інструментів захисту учнів, формування шкільної політики рівності та постійний моніторинг середовища.

2. Мета програми

Формування в педагогів компетентностей із розпізнавання, попередження та подолання ситуацій гендерної дискримінації чи булінгу; створення безпечного шкільного простору, де кожен учень незалежно від статі чи гендерної ідентичності має рівні можливості та отримує психологічний захист.

3. Завдання програми

- підвищення правової та психолого-педагогічної обізнаності педагогів щодо гендерної рівності;
- розвиток навичок ідентифікації випадків гендерно зумовленого булінгу;
- формування компетентностей ненасильницької комунікації;
- розвиток навичок підтримки постраждалих;
- створення гендерно чутливого середовища та партнерської взаємодії учасників освітнього процесу
- формування культури гендерної рівності.

4. Цільова група

Педагогічні працівники ЗЗСО: учителі, класні керівники, адміністрація, психологи, соціальні педагоги.

5. ТРИРІЧНА СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

РІК 1. БАЗОВИЙ (ОСВІТНІЙ ТА ДІАГНОСТИЧНИЙ ЕТАП)

Термін: вересень – червень

Модульний зміст 1 року

Модуль 1. Гендерна рівність у сучасній школі

Зміст:

- базові поняття гендеру;
- гендерні ролі та стереотипи;
- законодавство України у сфері рівних можливостей;
- вплив гендерних очікувань на навчальні результати.

Практика:

- аналіз типових шкільних ситуацій;
- діагностика наявних стереотипів у педагогів;
- опитування учнів щодо відчуття рівного ставлення.

Модуль 2. Психологічні основи булінгу та дискримінації

Зміст:

- поняття булінгу, кібербулінгу, прихованої дискримінації;
- психологічні механізми агресії та ролі учасників;
- гендерні відмінності у проявах булінгу.

Практика:

- розбір реальних кейсів;
- побудова карт можливих ризиків у школі.

Методи роботи 1 року:

- тренінги;
- діагностичні бесіди;
- анкетування педагогів і учнів;
- групові обговорення; презентації та короткі лекції.

Очікувані результати 1 року:

- педагоги засвоїли базові поняття гендерної рівності;
- проведено діагностику шкільного середовища;
- визначено групи ризику та ключові проблеми;

- підготовлено план удосконалення шкільної політики;
- зменшено прояви стереотипних висловлювань учителів.

Контроль 1 року:

- звіти педагогів про проходження тренінгів;
- аналіз анкетування учнів;
- збір інформації про випадки конфліктів і звернень до психолога;
- протоколи педагогічних нарад.

Матеріальне забезпечення 1 року:

- мультимедійний проєктор;
- презентаційні матеріали;
- методичні рекомендації;
- окреме приміщення для тренінгів.

РІК 2. ПРАКТИЧНИЙ (РОЗРОБКА І ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РЕАГУВАННЯ)

Термін: вересень – червень

Модульний зміст 2 року

Модуль 3. Алгоритми реагування на булінг та підтримка постраждалих

Зміст:

- шкільна політика протидії булінгу;
- порядок дій педагога в кожній ситуації;
- взаємодія з психологічною службою;
- робота з батьками.

Практика:

- моделювання складних діалогів;
- створення індивідуальних планів роботи з постраждалими;
- розробка шаблонів повідомлень та алгоритмів дій.

Модуль 4. Ненасильницька комунікація

Зміст:

- техніки NVC;
- ефективне слухання;

- формулювання зворотного зв'язку без оцінок;
- методи деескалації конфліктів.

Практика:

- рольові вправи;
- тренінги емпатії;
- робота в малих групах.

Методи роботи 2 року:

- тренінги з комунікації;
- тематичні педради;
- майстер-класи;
- психологічні вправи.

Очікувані результати 2 року:

- педагоги володіють алгоритмом реагування на булінг;
- створено шкільну політику рівності та безпеки;
- налагоджена взаємодія педагог–психолог–батьки;
- зменшено кількість некерованих конфліктів.

Контроль 2 року:

- аналіз журналів подій і звернень;
- оцінка ефективності застосованих алгоритмів;
- моніторинг шкільного клімату раз на пів року.

Матеріальне забезпечення 2 року:

- методичні збірники з NVC;
- інтерактивні матеріали;
- приміщення для групових занять;
- спеціальні журнали для фіксації випадків.

РІК 3. ІНСТИТУЦІЙНИЙ (СИСТЕМНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА КУЛЬТУРНІ ЗМІНИ)

Термін: вересень – червень

Модульний зміст 3 року

Модуль 5. Формування безпечного та партнерського освітнього середовища

Зміст:

- принципи гендерно чутливої педагогіки;
- практики, що знижують ризики агресії;
- створення правил шкільної спільноти;
- партнерські методи взаємодії учнів і педагогів.

Практика:

- розробка шкільного кодексу безпеки;
- впровадження ранкових зустрічей;
- організація командних заходів без гендерного поділу;
- запуск шкільних волонтерських «груп підтримки».

Модуль 6. Профілактика та шкільні проєкти рівності

Зміст:

- розроблення та реалізація антибулінгових ініціатив;
- залучення батьківської громади;
- підготовка учнівських лідерів у сфері безпеки.

Практика:

- проведення тематичних тижнів;
- учнівські проєкти «Школа без стереотипів», «Ми проти булінгу»;
- спільні тренінги для учнів і батьків.

Методи роботи 3 року:

- фасилітаційні сесії;
- групові практикуми;
- проєктна діяльність;
- шкільні форуми та круглі столи.

Очікувані результати 3 року:

- школа має стабільну систему реагування на булінг;
- сформоване партнерське середовище, де учні відчують захищеність;
- зниження рівня конфліктності;

- впроваджений кодекс рівності та безпеки;
- підвищення довіри між педагогами, учнями та батьками.

Контроль 3 року:

- щорічний звіт адміністрації;
- порівняння показників звернень за три роки;
- оцінка ефективності учнівських ініціатив;
- зовнішній моніторинг (за можливості).

Матеріальне забезпечення 3 року:

- ресурси для проведення заходів;
- друк кодексу рівності;
- стенди та інформаційні матеріали;
- мультимедіа для тренінгів і презентацій.

10. Підсумкове значення програми:

Трирічна реалізація програми перетворює питання протидії булінгу та забезпечення гендерної рівності з одноразових заходів на системну політику школи. Педагоги набувають необхідних компетентностей, удосконалюються комунікативні практики, а в школі формується культура взаємоповаги та партнерства. Результатом програми є безпечне освітнє середовище, у якому кожен учень має рівні можливості для розвитку.

Рік реалізації	Основні модулі	Зміст роботи	Практичні форми діяльності	Методи роботи	Очікувані результати	Контроль та моніторинг	Матеріально-технічне забезпечення	Відповідальні
1 рік (базовий)	Модуль 1. Гендерна рівність у школі	Базові поняття гендеру, стереотипи, вплив ролей,	Аналіз ситуацій, анкетування учнів, діагностика	Тренінги, дискусії, аналіз кейсів, презентації	Педагоги засвоюють основи гендерної рівності; виявлені	Анкетування, діагностичні звіти, протоколи	Презентації, методичні матеріали,	Заступник директора з НВР; практичний психолог

		правова база	стереотипів		проблемні зони	ли педрад	мульти медіа	
	Модуль 2. Психологія булінгу	Булінг, кібербулінг, ролі учасників, гендерні аспекти агресії	Розбір кейсів, побудова карти ризиків	Групові обговорення, психологічні консультації	Виявлено групи ризику; педагоги ідентифікують форми булінгу	Моніторинг звернень; аналіз конфліктів	Діагностичні матеріали, анкети	Практичний психолог; соціальний педагог
2 рік (практичний)	Модуль 3. Алгоритми реагування	Шкільна політика; алгоритми дій; співпраця з батьками та службами	Моделювання діалогів; складання індивідуальних планів підтримки	Тренінги, ділові ігри, майстер-класи	Педагоги володіють алгоритмами реагування	Аналіз журналів подій; моніторинг середовища	Методички, журнали реєстрації випадків	Адміністрація закладу; практичний психолог
	Модуль 4. Ненасильницька комунікація	Техніки NVC; емпатія; деескалація конфліктів	Рольові вправи; групові тренінги	Психологічні вправи, фасилітація	Зростання культури спілкування; менше конфліктів	Перевірка застосування технік; контроль педради	Інтерактивні матеріали; приміщення для занять	Практичний психолог; тренер з NVC
3 рік (інституційний)	Модуль 5. Партнерський та безпечний клімат	Гендерно чутлива педагогіка; правила спільноти	Розробка кодексу безпеки; ранкові зустрічі; командні практики	Фасилітаційні сесії; проекти	Стабільне безпечне середовище; сформована довіра	Річний моніторинг; аналіз звернень	Стенди, інформаційні матеріали, поліграфія	Адміністрація; педагогічна рада
	Модуль 6. Профілактичні та	Антибулінгові проекти; залучення	Тижні рівності; тренінги;	Круглі столи; групова робота	Активність учнівського	Звіти про ініціативи;	Матеріали для заходів;	Класні керівники; педагогічні організації

	учнівські ініціативи	я батьків; учнівськ е лідерств о	учнівські проекти		самовряду вання; профілакт ика	зовнішн ій монітор инг (за потреби)	мульти медіа	ор; учнівське самовряд ування
--	-------------------------	---	----------------------	--	---	---	-----------------	--