

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

**ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

**ЗАГАЛЬНА КОРОТКОСТРОКОВА ПРОГРАМА
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

«Рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерна рівність)»

Шифр програми: ЗК/2024/002

Рік запровадження програми: 2024

Програму затверджено:

Вченою радою Центрального інституту післядипломної освіти від
09 квітня 2024р., протокол № 4, вченою радою ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» від 24 квітня 2024 р., протокол № 6.

Програму погоджено: наказ НАДС № 104-24 від «11» червня 2024р.

ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ

1. Загальна інформація	
Назва програми	Рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерна рівність)
Шифр програми	ЗК/2024/002
Тип програми за змістом	Загальна
Форма(и) навчання	Очна, дистанційна
Цільова група	Державні службовці, які займають посади державної служби категорії «Б»
Передумови навчання за програмою	–
Найменування замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання за програмою	–
Найменування партнера (партнерів) програми	–
Обсяг програми	1 кредит ЄКТС
Тривалість програми та організація навчання	Навчання триває 5 днів
Мова(и) викладання	Українська
Напрямок(и) підвищення кваліфікації, який (які) охоплює програма	Рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерна рівність)
Перелік професійних компетентностей, на підвищення рівня яких спрямовано програму	Професійні знання про права, свободи та обов'язки людини і громадянина, засади запобігання та протидію дискримінації; Прийняття ефективних рішень. Комунікація та взаємодія.
Укладачі програми:	Бондарчук Олена Іванівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління ДЗВО «Університет менеджменту освіти», e-mail: bei.07@uem.edu.ua Рябова Зоя Вікторівна, доктор педагогічних, професор, магістр соціальної роботи, завідувач кафедри менеджменту освіти ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти», e-mail: ryabova69@uem.edu.ua Оліфіра Лариса Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, заступник директора з навчальної роботи, доцент кафедри менеджменту освіти та права ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» e-mail: olifira.larysa@uem.edu.ua Пінчук Наталія Іванівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління ДЗВО «Університет менеджменту освіти», e-mail: tasya3@uem.edu.ua

2. Загальна мета

Розвиток професійної компетентності учасників професійного навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя та забезпечення їх здатності виконувати посадові обов'язки на засадах гендерної рівності

3. Очікувані результати навчання

За результатами навчання учасники професійного навчання повинні демонструвати:

знання	у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; стандартів Європейського Союзу у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та заходів адаптації законодавств;
уміння	вирішувати комплексні завдання; ефективно використовувати ресурси; аналізувати державну політику у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та планування заходів з її реалізації;
навички	ефективної комунікації та публічних виступів з питань у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; співпраці та налагодження партнерської взаємодії.

4. Викладання та навчання

(методи навчання, форми проведення навчальних занять)

Навчання проводиться в очному (дистанційному) форматі й передбачають такі форми: Інтерактивні лекції, тренінги, тематичні дискусії, індивідуальні та групові вирішення завдань, розв'язання ситуаційних завдань, case-study.

Передбачається самостійне опрацювання обов'язкових джерел, як нормативних так і науково-методичних та інших матеріалів, виконання завдань контролю, тестування.

5. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання

Назви вебплатформи, вебсайту, електронної системи навчання, через які здійснюватиметься дистанційне навчання із зазначенням посилання (вебадреси)	Навчання відбувається на платформах: УВУПО (http://uvu.org.ua); корпоративний Zoom Meetings; BigBlueButton (https://bbb.uem.edu.ua/b) Доступ до е-кабінетів викладачів на платформах надається учасникам професійного навчання після реєстрації
Назва дистанційного етапу/модуля	Рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерна рівність)

6. Оцінювання і форми поточного, підсумкового контролю

Складові оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%)	За дистанційною формою: відвідування занять – 30%; підсумковий контроль – 70 %. За очною формою: відвідування занять – 30 %; підсумковий контроль – 70 %. Документ про підвищення кваліфікації видається за умови набрання учасником професійного навчання не менше ніж 75%, обрахованих з урахуванням питомої ваги кожної зі складових оцінювання та за умови успішного проходження підсумкового контролю.
Форма підсумкового контролю	Тестування

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ
(для очної форми навчання)

Назва теми	Кількість годин				
	загальна кількість годин/ кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		аудиторні заняття	дистанційні заняття	навчальні візити	самостійна робота
Тема 1. Теоретичні засади гендерної рівності та її забезпечення в діяльності держслужбовця	6/0,2	6			
Тема 2. Нормативно-правове забезпечення політики гендерної рівності в Україні	6/0,2	4			2
Тема 3. Фінансово-економічний аспект забезпечення гендерної рівності в діяльності держслужбовця: гендерно-орієнтоване бюджетування	8/0,27	6			2
Тема 4. Психолого-управлінська готовність державних службовців до запровадження політики гендерної рівності в практиці професійної діяльності.	8/0,27	6			2
Підсумковий контроль результатів навчання (тестування)	2/0,06	2			
РАЗОМ	30/1	24			6

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ
(для дистанційної форми навчання)

Назва теми	Кількість годин				
	загальна кількість годин/ кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		аудиторні заняття	дистанційні заняття	навчальні візити	самостійна робота
Тема 1. Теоретичні засади гендерної рівності та її забезпечення в діяльності держслужбовця	6/0,2		4		2
Тема 2. Нормативно-правове забезпечення політики гендерної рівності в Україні	6/0,2		4		2
Тема 3. Фінансово-економічний аспект забезпечення гендерної рівності в діяльності держслужбовця: гендерно-орієнтоване бюджетування	8/0,27		8		
Тема 4. Психолого-управлінська готовність державних службовців до запровадження політики гендерної рівності в практиці професійної діяльності.	8/0,27		6		2
Підсумковий контроль результатів навчання (тестування)	2/0,06		2		
РАЗОМ	30/1		24		6

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Тема 1. Теоретичні засади гендерної рівності та її забезпечення в діяльності держслужбовця

Гендер і стать. Гендерні характеристики особистості. Біологічні та соціальні фактори гендерних відмінностей особистості. Основні теоретичні підходи до розуміння особливостей гендерної соціалізації особистості. Інститути гендерної соціалізації. ЗМІ як інститут трансляції та поширення гендерних стереотипів.

Гендерні проблеми самореалізації особистості. Традиційні гендерні стереотипи та упередження. Феномени «скляної стелі», «страху успіху» та гендерно-рольового стресу.

Гендерна рівність як ідеологія рівності й партнерства чоловіків і жінок у суспільстві, що орієнтоване на сталий розвиток. Пріоритетні сфери та умови забезпечення гендерної рівності та їх урахування в діяльності державного службовця. Забезпечення гендерної рівності в умовах воєнного стану та повоєнний час.

Форми проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: інтерактивні лекції, тренінги, тематичні дискусії, індивідуальні та групові вирішення завдань, розв'язання ситуаційних завдань, case-study.

Перелік питань, які виносяться на самостійну роботу учасників професійного навчання:

Проблеми забезпечення гендерної рівності та гендерної самореалізації особистості громадян України в умовах війни та повоєнний час та можливості їх розв'язання в діяльності держслужбовця.

Тема 2. Нормативно-правове забезпечення політики гендерної рівності в Україні.

Гендерна рівність у системі прав людини у Конституції України та серед цінностей Організації Об'єднаних Націй (ООН). Пекінська Декларація та Платформа Дій (ПДПД) (1995), Ратифікація ключових договорів з прав людини: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативний Протокол. Цілі Сталого Розвитку (ЦСР) та Порядок денний зі сталого розвитку 2030.

Гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень в Угоді про Асоціацію між Україною та ЄС (2014). Законодавча база України щодо гендерної рівності: Стратегія та План Дій у сфері прав людини (2015), Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016) у напрямку реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні. Стамбульська конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами та перспективи її ратифікації в Україні.

Виклики, які впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок в Україні, Прояви системної гендерної нерівності в Україні і можливості її подолання у діяльності держслужбовців. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020).

Форми проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: інтерактивні лекції, тренінги, тематичні дискусії, індивідуальні та групові вирішення завдань, розв'язання ситуаційних завдань, case-study.

Перелік питань, які виносяться на самостійну роботу учасників професійного навчання:

Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план заходів на 2024-2025 роки її реалізації у практиці професійної діяльності.

Тема 3. Фінансовий аспект забезпечення гендерної рівності в діяльності держслужбовця: гендерно-орієнтоване бюджетування.

Сутність, нормативно-правова база, переваги гендерно-орієнтованого бюджетування. Етапи проведення гендерного бюджетного аналізу. Визначення гендерних питань у галузі: аналіз ситуації. Збір інформації про програми, що підлягають аналізу. Проведення гендерного аналізу програм / заходів / послуг. Формування цілей та рекомендацій з посилення гендерної рівності.

Перехід від гендерного бюджетного аналізу програм до змін у політиці та бюджетах. Аналіз вдалого досвіду гендерно-орієнтованого бюджетування на теренах України.

Форми проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: інтерактивні лекції, тренінги, тематичні дискусії, індивідуальні та групові вирішення завдань, розв'язання ситуаційних завдань, case-study.

Перелік питань, які виносяться на самостійну роботу учасників професійного навчання:

Державні/ регіональні програми з огляду на вимоги гендерно-орієнтованого бюджетування.

Тема 4. Психолого-управлінська готовність державних службовців до запровадження політики гендерної рівності в практиці професійної діяльності.

Сутність та складові психолого-управлінської готовності державних службовців до запровадження політики гендерної рівності в практиці професійної діяльності. Мотиваційна складова як установка на запровадження гендерної рівності в професійну практику; формування позитивних установок щодо гендерної складової сталого розвитку. Когнітивна складова як обізнаність держслужбовців з основ теорії гендеру, в тому числі, щодо гендерних відмінностей особистості та чинників, що зумовлюють їх виникнення; усвідомлення соціальних і культурних механізмів, через які у традиційному суспільстві формується нерівність людей на основі біологічної статі; визначення особливостей гендерної політики в Україні; усвідомлення шляхів запровадження гендерної рівності в практику діяльності держслужби. Операційно-регулятивна складова як уміння і навички виконання професійних обов'язків на засадах гендерної рівності прагненні до конструктивізму, співпраці, відмови від конфронтації тощо. Особистісна складова та її індикатори. Гендерна чутливість і толерантність, неупереджене ставлення до інших людей та їхній дій, орієнтація на подолання традиційних гендерних стереотипів щодо обмежень жінок і чоловіків у професійній та інших сферах життєдіяльності тощо.

Методи психодіагностики та саморозвитку психолого-управлінської готовності державних службовців до запровадження політики гендерної рівності в практиці професійної діяльності та її складових.

Форми проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: інтерактивні лекції, тренінги, тематичні дискусії, індивідуальні та групові вирішення завдань, розв'язання ситуаційних завдань, case-study.

Перелік питань, які виносяться на самостійну роботу учасників професійного навчання:

Самоаналіз рівня власної психолого-управлінської готовності до запровадження політики гендерної рівності в практиці професійної діяльності та за його результатами визначити вектори її саморозвитку.

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання здійснюється за 100-бальною шкалою.

Складові оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці результатів навчання є такі:

30% оцінки складає відвідування занять (очно або дистанційно);

70% оцінки – підсумковий контроль (тестування).

За умов успішного проходження підсумкового контролю та виконання програми в обсязі не менше 75 % учасники професійного навчання отримують документи про підвищення кваліфікації.

Шкала підсумкового оцінювання

Оцінка		Кількість балів	Кількість балів за складовими оцінювання		Загальний результат підсумкового оцінювання
ECTS	за національною шкалою		відвідування занять	підсумковий контроль	
A	відмінно	97-100	29-30	69-70	зараховано
B	дуже добре	90-96	27-28	64-68	
C	добре	80-89	22-26	59-63	
D	достатньо	75-79	20-21	55-58	
E - F	задовільно – не задовільно	74 і менше	19 і менше	54 і менше	не зараховано

ЛІТЕРАТУРА, ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ, ОBOB'ЯЗКОВІ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ.

Література та інші інформаційні ресурси

1. Виклики, з якими стикаються постраждалі від війни в Україні молоді жінки. Київ, Україна, травень 2022 р. *Громадська організація «Інтерньюз-Україна»*. ООН Жінки. <https://tinyurl.com/2luxehf9>
2. Модельна дорожня карта просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні. *EU4Skills: Краці навички для сучасної України*. https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/12/22/Modelna_dorozhnya_karta22.12.2022.pdf
3. Просування порядку денного «Жінки. Мир. Безпека». Зміцнення потенціалу молодих жінок. 15.06.2022. <https://internews.ua/project/un-women>
4. Структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. ООН Жінки (UN Women). <https://www.unwomen.org/en>
5. Швидка оцінка: Вплив війни в Україні на організації жіночого громадянського суспільства. *ООН Жінки в Україні*. Березень 4-10, 2022 [Швидка оцінка вплив війни на жіночі організації.pdf \(google.com\)](#)

Перелік нормативно-правових актів

1. Гендерна політика. Міністерство соціальної політики України. <https://www.msp.gov.ua/timeline/Genderna-politika.html>
2. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020) http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE34494.html
3. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
4. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні 31 жовтня 2000 р. <https://www.msp.gov.ua/documents/6268.html>