

Худайбердиев З.Я., Хамдамова Ф.У., Эрметова В.У., Хакимжоновна Х.Х.

«Гендерно-чувствительные подходы в профессиональном образовании»

Учебное пособие
для обучения специалистов текстильной отрасли
Республики Узбекистан



Ташкент 2023

Данная публикация подготовлена при финансовой поддержке Федерального Министерства экономического сотрудничества и развития Германии (BMZ) в рамках проекта «Расширение образовательных предложений и повышение их качества в учреждениях ПОО и системе повышения квалификации в текстильной отрасли», реализуемого DVV International, Институтом международного сотрудничества Немецкой ассоциации народных университетов в Узбекистане, в сотрудничестве с Институтом развития профессионального образования. Проект является частью более крупного проекта «Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана» и реализуется совместно с Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Ответственность за публикацию несут составители, чьи мнения, а также данные, интерпретации и выводы, приведенные в тексте, могут не отражать точку зрения Федерального Министерства экономического сотрудничества и развития Германии (BMZ), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH и Филиала Немецкой ассоциации народных университетов (DVV) в Узбекистане.

Настоящее пособие предназначено для руководителей и педагогов, преподавателей и студентов профессиональных образовательных учреждений и лиц, заинтересованных в освоении данной темы.

Для получения разрешения на копирование или перепечатку вы можете отправить запрос с полной информацией по адресу: dvviuz@dvv-international.uz

Рецензенты:

Д.И. Саидова – заведующая кафедрой «Педагогики и психологии» п.ф.ф.д.
кандидат наук, доцент

М.А. Шорахимов – профессор кафедры «Инновационные образовательные технологии»
Института развития профессионального образования, доцент

Учебное пособие рекомендовано к изданию Научно-педагогическим советом Института развития профессионального образования на основании его заключения № 15 от 28 декабря 2023 года.

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

«ГЕНДЕРНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ»

Учебное пособие разработано в рамках проекта Филиала DVV в Узбекистане "Расширение образовательных предложений и повышение их качества в учреждениях профессионального образования и системе повышения квалификации в текстильном секторе", который реализуется офисом Филиала DVV в Узбекистане и Институтом развития профессионального образования. Данный проект является частью большого проекта Германского общества по международному сотрудничеству (GIZ) «Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана», финансируемый Федеральным министерством экономического сотрудничества и развития Германии (BMZ).

Пособие разработано Зайниддином Явкачевичем Худайбердиевым - доктором экономических наук, профессором Института развития профессионального образования; Фирузой Хамдамовой - доктором философии по юридическим наукам (PhD), исследователем Национального центра по правам человека, экспертом по гендерным вопросам проекта ЮСАИД по правовой реформе, Венерой Эрметовой - тренером-консультантом ННО «Центр поддержки гражданских инициатив» и Хамидахон Хахимжон кизи Хахимжоновой - координатором проектов Филиала DVV в Узбекистане.

Данное пособие «Гендерно-чувствительные подходы в профессиональном образовании» состоит из трех частей: 1. Описание модулей учебной программы, где указано базовое рамочное описание компетенций преподавателей/тренеров, планирующих работать по продвижению гендерного равенства; 2. «Рабочая тетрадь участника», которая содержит практические рабочие материалы для работы в ходе обучения; 3. Приложение с дополнительным информационным материалом по каждому модулю с рекомендованной литературой, заданиями для самостоятельной работы и оценке знаний, методикой обучения.

Учебное пособие предназначено для преподавателей/ тренеров по вопросам гендерного равенства, руководителей и педагогов профессиональных учебных заведений, мастеров обучения и студентов, учреждений повышения квалификации и заинтересованных лиц в освоении данной темы.

Оглавление

Введение.....	5
Актуальность учебного пособия	5
Цели, задачи и принципы учебного пособия	6
Конечные результаты обучения или компетенции, которыми должны владеть участники.....	8
Структура учебного пособия	8
Тематическая программа	9
Формы и методы обучения.....	12
Описание видов учебной деятельности на проводимых тренингах	13
ЧАСТЬ 2. ОПИСАНИЕ МОДУЛЕЙ.....	19
Модуль 0. Вводное занятие	19
Модуль 1. Основные понятия, связанные с гендерным равенством.....	21
Модуль 2. Международные и национальные стандарты в области обеспечения гендерного равенства и защиты от насилия	23
Модуль 3: Гендерное равенство в сфере образования и занятости.....	26
Заключительная часть учебной программы	28

ЧАСТЬ 1. ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧЕБНОМ ПОСОБИИ

*Гендерное равенство — это больше, чем самоцель.
Это предварительное условие для решения задачи
сокращения бедности, содействия устойчивому
развитию и построения надлежащего управления.*

Кофи Аннан-ганский дипломат

Введение

Актуальность учебного пособия

Обучение по гендерным вопросам – один из показателей качества и тенденций развития в сфере профессионального образования. Внедрение гендерных подходов в профессиональное образование может способствовать реализации более успешной гендерной политики.

Внедрение гендерных подходов в систему образования – это одно из обязательств Узбекистана в рамках Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.¹ Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин в своих общих рекомендациях и заключительных замечаниях рекомендует государствам-участникам принимать меры по повышению информированности общества по вопросам прав женщин и гендерного равенства.

Важность обучения и образования в продвижении гендерного равенства подчеркивается в глобальных повестках дня – **«Образование-2030» и Целей устойчивого развития.**² На основе глобальных Целей устойчивого развития в Республике Узбекистан утверждены национальные цели и задачи в области устойчивого развития на период до 2030 года, где предусмотрена цель 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек»³.

Совершенствование системы обучения по гендерным вопросам также предусмотрено в **Национальной стратегии по правам человека**⁴, **Национальной стратегии по образованию в области прав человека**⁵ и **Национальной стратегии по обеспечению гендерного равенства в 2020-2030 гг.**⁶

В **Концепции развития высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года** в качестве одной из целей указано *«дальнейшее усиление гарантий прав женщин на получение высшего образования, обеспечение приоритета принципов гендерного равенства при получении образования, проведение широкой регулярной пропагандистской работы в махаллях, общеобразовательных школах, академических лицеях и профессиональных колледжах, направленной на широкое привлечение женщин к высшему образованию».*⁷ Реализация этой задачи зависит от внедрения гендерно-чувствительных подходов в систему образования.

Таким образом, обучение по гендерным вопросам должно занимать особое место в системе образования в целом, уделяя особое внимание при этом внедрению гендерных подходов в профессиональном обучении.

¹ Узбекистан ратифицировал Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года в 1995 году.

² ЮНЕСКО. 2018а. Предотвращение насильственного экстремизма посредством образования: Субрегиональный семинар по наращиванию потенциала.

³ Постановление Кабинета Министров от 20 октября 2018 года № 841 «О мерах по реализации национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года» // Национальная база данных законодательства, 23.10.2018 г., № 09/18/841/2081.

⁴ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4872357>

⁵ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/6378543>

⁶ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/5466725>

⁷ Текст документа доступен на <https://lex.uz/ru/docs/4545887>

Цели, задачи и принципы учебного пособия

Предлагаемое учебное пособие «Гендерно-чувствительные подходы в профессиональном образовании» с комплектом обучающих материалов, включая проведение тренингов для специалистов текстильной отрасли Республики Узбекистан, имеет модульную структуру, построено на компетентностном подходе, ориентируется на слушателя и содержит описание современных методов, инструментов по организации тренингов по теме, конкретные рекомендации по проведению тренингов и анализу результатов, большое количество практических упражнений.

Пособие предназначено для преподавателей/тренеров, мотивированных руководителей, работающих в системе профессионального образования и построено на андрагогических принципах и подходах Глобальной программы обучения и образования взрослых Curriculum globALE⁸, Gender in adult learning and education – Toolkit⁹, других программ и инструментов, разработанных Институтом по международному сотрудничеству Немецкой ассоциации народных университетов (DVV International).

Поскольку, контекстуальные условия и специфические потребности целевых групп могут отличаться в зависимости от региона, учреждения или сферы деятельности, модули, содержащие рекомендации по смысловому наполнению тренингов, носят рекомендательный характер. Они могут быть изменены в той или иной степени в соответствии с конкретными условиями применения. Таким образом, *учебная программа представляет собой модель, которая может быть взята за основу для разработки отдельных тренингов, с учетом специфики целевой аудитории.*

Кроме того, данное пособие предоставляет апробированные на практике учебные материалы и методики обучения по вопросам гендерного равенства в профессиональном образовании, чтобы способствовать созданию гендерно-чувствительной и инклюзивной среды в учебных заведениях.

Цель учебного пособия – наращивание потенциала преподавателей/тренеров через повышение информированности и развития их гендерной компетентности для создания гендерно-чувствительной и инклюзивной среды в учебных заведениях профессионального образования.

Задачи учебного пособия:

- Дать знания по основным понятиям, связанным с обеспечением гендерных подходов в системе профессионального образования, преимуществам гендерного равенства для преодоления гендерных стереотипов, которые позволят создать гендерно-чувствительную и инклюзивную среду обучения.
- Обеспечить понимание основ гендерного подхода и его важности для всех областей работы.
- Обозначить основу для включения гендерных подходов в образовательный процесс.
- Развить компетенции по необходимым преподавателю/тренеру технологиям обучения с учетом гендерных подходов для применения на практике.
- Побудить преподавателей/тренеров к обмену идеями, налаживанию связей с коллегами по продвижению гендерных подходов в профессиональном образовании и обучению по гендерным вопросам.
- Представить необходимые ресурсы для последующего обучения по вопросам учета гендерной проблематики.
- Развитие критического мышления, эмпатии и способности продвигать гендерно-чувствительные подходы в профессиональном образовании.

⁸ Curriculum globALE (CG) — межкультурная, ориентированная на результат базовая учебная программа для подготовки андрагогов во всем мире. Разработана в рамках совместного проекта Немецкого института образования взрослых – Центра образования на протяжении всей жизни им. Лейбница (DIE) и Институтом по международному сотрудничеству Немецкой ассоциации народных университетов (DVV International). <https://www.dvv-international.de/en/ale-toolbox/teaching-and-training/curriculum-globale/applying-curriculum-globale-international>).

⁹ <https://www.dvv-international.de/en/our-work/stories/detail/gender-in-adult-learning-and-education-toolkit-for-the-mena-region>

Принципы учебного пособия:

Данное пособие следует ряду установленных принципов с точки зрения ориентации на контекст:

Опора на фактические данные. Выбранный формат основан на национальных и международных стандартах в области защиты прав человека и продвижении гендерного равенства, последних объективных исследованиях, консультациях с национальными и зарубежными экспертами.

Максимизация пользы без причинения вреда. Пособие разрабатывалось таким образом, чтобы оно не привело к нарушениям прав человека, не усугублялись разногласия между участниками, сообществами и учреждениями.

Адаптация к местным условиям. Все действия по разработке учебного пособия основаны на знании местных условий, менталитета и других особенностей.

Подход всего общества. В мероприятиях ToT может участвовать широкий круг участников, от представителей государственных учреждений до гражданского общества и лидеров в местных сообществах.

Ориентированность на компетентность. Учебное пособие предлагает комплексный подход к развитию тренерских и экспертных компетенций в области продвижения гендерно-чувствительного подхода в профессиональном образовании, включая когнитивные и эмоциональные аспекты, а также понимание контекста с ориентацией на «результат» и возможностью совершенствования полученных навыков.

Ориентированность на действие. Пособие предлагает применение на практике полученных знаний, с использованием национальных и международных стандартов, научных данных и анализа. Участники будут получать теоретические знания и практические навыки, применять их на практике, с обратной связью. Ожидается, что они научатся разрабатывать и реализовывать тренинги по гендерному равенству для взрослых, повышая свой практический опыт.

Ориентированность на участников. Данное пособие допускает гибкость в реализации, которую можно использовать для адаптации содержания и методов к условиям и потребностям участников. Это относится как ко всем модулям программы, которые допускают свободную обработку в соответствии с местными особенностями и потребностями целевой группы, с учетом их опыта и имеющихся знаний.

Предпосылки для разработки учебного пособия

Данное пособие разработано на основе и с учетом следующих источников:

- международные стандарты в области гендерного равенства, включая международные договоры по вопросам прав человека, гендерного равенства, прав женщин и устойчивого развития, из которых вытекает обязательство Узбекистана внедрять гендерные подходы в сфере образования;
- национальное законодательство Республики Узбекистан в области гендерного равенства;
- доклады международных организаций и рекомендации международных органов по правам человека о совершенствовании гендерной политики и гендерного обучения;
- существующие программы и инструменты по подготовке тренеров, разработанные в рамках проектной деятельности Института по международному сотрудничеству Немецкой ассоциации народных университетов (DVV International);
- учебно-методическая литература по гендерным вопросам, в том числе подготовленная международными организациями;
- научные исследования, монографии и научные статьи по гендерной тематике в целом, включая материалы по методологии внедрения гендерно-чувствительных подходов в системе образования;
- материалы СМИ по гендерной тематике.¹⁰

¹⁰ Список источников прилагается к учебной программе.

Конечные результаты обучения или компетенции, которыми должны владеть участники

Знания по вопросам гендерного равенства:

- понимание основных понятий, связанных с гендерным равенством (гендер, гендерное равенство, дискриминация, гендерные квоты, гендерные стереотипы, гендерное насилие и т.д.);
- знание международных стандартов в области обеспечения гендерного равенства и механизмы их реализации, содержания ключевых международных документов по вопросам гендерного равенства;
- знание национального законодательства в сфере обеспечения гендерного равенства и механизмы его реализации, ключевых положений гендерного законодательства;
- знания способов защиты от гендерной дискриминации и гендерного насилия;
- знания гендерных стереотипов и других проблем в сфере гендерной политики;
- знания о важности гендерного обучения;
- знания о позитивном влиянии гендерных подходов в систему образования.

Знания по методологии:

- знания о современных методах и технологиях обучения для внедрения гендерных подходов в профессиональном образовании;
- знания о стратегиях формирования гендерно-чувствительной среды обучения;
- знания о разработке гендерно-чувствительных программ обучения и учебных материалов, гендерно-ориентированных образовательных стандартов.

Навыки, которые должны быть выработаны:

- Навыки преподавания по вопросам гендерного равенства, включая навыки по подготовке и презентации учебных материалов, организации процесса обучения, закреплению полученной информации через практические упражнения и задания, оценке полученных знаний и т.д.;
- Навыки экспертной оценки, выступления перед аудиторией;
- Навыки гендерного анализа учебных материалов и учебных программ;
- Навыки разработки гендерно-чувствительных учебных программ;
- Навыки проведения учебных занятий и других информационно-просветительских мероприятий с учетом гендерных аспектов образовательной деятельности.

По итогам обучения слушатели:

- должны овладеть основными понятиями по гендеру;
- ясно представлять себе круг проблем в сфере гендерного равенства;
- научиться ясно и свободно излагать свою точку зрения;
- освоить навыки гендерного подхода и анализа общественной жизни;
- уметь внедрять гендерные подходы в процесс обучения и в свои учреждения;
- уметь разрабатывать гендерно-чувствительные учебные материалы и учебно-методические комплексы для внедрения гендерно-чувствительных подходов в систему профессионального образования;
- уметь проводить учебные занятия в соответствии с принципами групповой динамики, психологии обучения и т.п.;
- должны владеть профессиональной терминологией, которая может использоваться при разборе кейсов, документальных видео/фотоматериалов, связанных с гендером.

Структура учебного пособия

Учебное пособие включает 3 учебных модуля:

- I. Основные понятия, связанные с гендерным равенством.
- II. Международные и национальные стандарты в области обеспечения гендерного равенства и защиты от насилия.
- III. Гендерное равенство в сфере образования и занятости.

В каждом модуле указаны тематические блоки и образовательный формат. Каждый учебный модуль/блок включает несколько тем, поэтому описание каждого модуля, кроме результатов обучения и компетенций, содержит также следующие компоненты:

- темы и вопросы для изучения, которые будут помогать в достижении установленных конечных результатов обучения;
- рекомендации по методологической реализации;
- рекомендации в отношении временных рамок модулей.

Предложенные модули могут рассматриваться и как отдельные блоки. Тем не менее, существует много тематических связей, а также связующих факторов, которые должны быть выделены и приняты во внимание при реализации учебной программы.

Темы изложены в логической последовательности и охватывают как базовые темы, так и новые тенденции и вопросы, связанные со спецификой текстильной отрасли.

В первой части учебного пособия дается краткое описание модулей и компетенций, преподавателей/ тренеров, планирующих работать по продвижению гендерного равенства; во второй части предлагается информационный материал по каждому модулю с рекомендованной литературой, заданиями для самостоятельной работы и оценке знаний, методикой обучения и рекомендуемым объемом времени.

В учебное пособие также включены тесты, пре-тесты и пост-тесты для оценки эффективности обучения, а также тесты по каждой теме для оценки обучающихся в процессе обучения.

В Приложении к учебному пособию даны:

- Рабочая тетрадь для обучающихся (тренеров/преподавателей), которая содержит:
 - практические задания для индивидуальной работы по каждой теме учебного пособия;
 - «тренерскую кухню» с практическими рекомендациями для будущих тренеров по гендерной тематике;
 - ориентировочный список вопросов для дискуссий;
 - примеры кейс-стади;
 - визуальный материал по отдельным темам;
 - примеры домашних заданий;
- Комплект материалов для обучения, куда входят:
 - краткий/базовый информационный текст;
 - выдержки из документов для анализа;
 - ссылки на видеоролики, рекомендуемые для обсуждения в ходе занятий;
 - тесты для закрепления пройденного материала;
 - список рекомендуемой литературы для самостоятельного изучения.

Рекомендуется придерживаться представленных организационных рамок, касающихся продолжительности и объема отдельных модулей. Более короткая продолжительность возможна, если участники уже обладают определенным уровнем знаний.

Тематическая программа

Название модулей и тематических блоков	Содержание	Рекомендуемое время
Модуль 0		
Введение в учебную программу	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Знакомство с аудиторией. ▪ Информация об учебной программе и основных подходах. ▪ Пре-тесты. ▪ Сбор ожиданий участников. ▪ Построение взаимоотношений и согласование правил работы. 	1 час

Модуль 1. Основные понятия, связанные с гендерным равенством		
Тематический блок 1.1. Основные концепции гендера и гендерного равенства	1.1.1. Понятия гендера <ul style="list-style-type: none"> ▪ Пол и гендер. ▪ Гендерная идентификация и гендерная социализация. ▪ Гендерная чувствительность. 	1 час
	1.1.2. Гендерное равенство <ul style="list-style-type: none"> ▪ Гендерный баланс, гендерная справедливость. ▪ Права человека, права женщин. Понятие дискриминации. ▪ Цель и значимость гендерного равенства в современном мире. 	1 час
Тематический блок 1.2. Гендерные стереотипы: виды и последствия. Гендерное насилие	1.2.1. Негативные гендерные стереотипы и традиции <ul style="list-style-type: none"> ▪ Понятие гендерных стереотипов. ▪ Наиболее распространенные гендерные стереотипы и их последствия. ▪ Методы искоренения гендерных стереотипов. 	1,5 часа
	1.2.2. Гендерное насилие <ul style="list-style-type: none"> ▪ Понятие, формы и виды насилия. ▪ Причины гендерного насилия (семейного бытового насилия) в отношении женщин. ▪ Меры по повышению информированности по вопросам защиты от гендерного насилия. ▪ Роль гендерного обучения в искоренении гендерного насилия. 	1,5 часа
Итого: 6 часов		
Модуль 2. Международные и национальные стандарты в области обеспечения гендерного равенства и защиты от насилия		
Тематический блок 1. Основные международные стандарты в области обеспечения гендерного равенства	2.1.1. Международные документы по обеспечению гендерного равенства <ul style="list-style-type: none"> ▪ Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. ▪ Пекинская декларация и платформа действий. ▪ Глобальные цели устойчивого развития. 	1 час
	2.1.2. Международные обязательства Узбекистана в сфере обеспечения гендерного равенства <ul style="list-style-type: none"> ▪ Международные обязательства Узбекистана по развитию гендерного обучения и продвижению гендерно-чувствительных подходов в системе образования. ▪ Мониторинг выполнения международных обязательств Узбекистана по продвижению гендерного равенства. 	1 час
Тематический блок	2.2.1. Гендерное законодательство Узбекистана	

<p>2. Национальные стандарты в области обеспечения гендерного равенства и защиты женщин от насилия</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Конституция Республики Узбекистан о равенстве женщин и мужчин. ▪ Законы Республики Узбекистан по продвижению гендерного равенства и искоренению насилия в отношении женщин. ▪ Национальная стратегия Узбекистана по достижению гендерного равенства до 2030 г. ▪ Учет гендерных аспектов в национальных концепциях и стратегиях развития до 2030 года. ▪ Национальный гендерный механизм в Узбекистане. ▪ Роль гендерного обучения в соблюдении гендерного законодательства. Обзор мер, принимаемых в Узбекистане, по повышению информированности по гендерным вопросам и гендерному обучению. 	2 часа
	<p>1.2.2. Меры по борьбе с насилием в отношении женщин</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Международные стандарты и национальный опыт. ▪ Закон Республики Узбекистан «О защите женщин от насилия и притеснений» и практика его применения. ▪ Закон Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с дальнейшим совершенствованием системы надежной защиты прав, свобод и законных интересов женщин и детей». 	2 часа
Итого: 6 часов		
Модуль 3. Гендерное равенство в сфере образования и занятости		
<p>Тематический блок 3.1. Профессиональное образование: гендерные аспекты.</p>	<p>3.1.1. Право на образование: гендерные аспекты</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Международные и национальные стандарты о праве на образование. ▪ Национальное законодательство о праве на образование. 	1 час
	<p>3.1.2. Гендерные аспекты в профессиональном образовании</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Гендерный дисбаланс в системе образования: причины и меры для преодоления. ▪ Гендерные стереотипы в сфере образования. ▪ Гендерно-чувствительная система и среда образования. ▪ Индикаторы /показатели для оценки гендерной чувствительности среды обучения и учебного заведения. 	1 час

	3.1.3. Гендерное обучение и гендерное воспитание <ul style="list-style-type: none"> ▪ Проблемы и лучшие практики в гендерном воспитании. ▪ Гендерно-чувствительные учебные программы и методы обучения. Гендерно-чувствительные учебные материалы. ▪ Роль массовой культуры, телевидения, СМИ в искоренении негативных гендерных стереотипов. ▪ Информационно-просветительская деятельность против негативных гендерных стереотипов: виды, методы, формы и основные направления. 	1 час
Тематический блок 2. Гендерное равенство в сфере занятости	3.2.1. Вопросы гендерного равенства в сфере занятости <ul style="list-style-type: none"> ▪ Международные стандарты и национальное законодательство . ▪ Женское предпринимательство как одна из приоритетных мер для обеспечения занятости женщин. ▪ Женщины в цифровой экономике. ▪ Защита от домогательств на рабочем месте. ▪ Гендерный аудит как важная мера по обеспечению прав женщин в сфере труда. 	1 час
	3.2.2. Гендерное равенство текстильной отрасли, экологической политики, в «зеленой» экономике <ul style="list-style-type: none"> ▪ Гендерные аспекты экологической политики. ▪ Гендерные аспекты «зеленой» экономики. ▪ Учет гендерной проблематики при подготовке кадров для текстильной отрасли и в обеспечении занятости населения в текстильной промышленности. 	1 час
Заключительная часть	Подведение итогов курса. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Выводы и рекомендации по итогам курса. ▪ «Ревизия ожиданий». ▪ Пост-тесты. 	1 час
Итого: 18 часов		

Формы и методы обучения

В зависимости от целей тем учебной программы, тренер может использовать следующие методы:

- Индивидуальная работа.
- Групповые дискуссии по темам на основе материалов СМИ, видеороликов, представленных после лекции вопросов.
- Выполнение практических заданий в малых группах.
- Общая дискуссия.
- Мини-лекция.
- «Мозговой штурм»
- Ролевые игры.
- Анализ конкретной ситуации (Case study).
- Презентации.
- Вопросы и ответы.
- Другие интерактивные методы.

Тренер не должен ограничиваться использованием лишь одного метода. Использование различных методик в течение тренинга не только поможет удерживать внимание участников, но также отражает реальную жизненную ситуацию, предполагающую смешанность форм поведения.

Материалы учебной программы представлены в виде рамочного описания модулей и дополнительных информационных материалов, которые можно использовать в том числе, для обзорных лекций с использованием презентаций.

Описание видов учебной деятельности на проводимых тренингах

Лекция

Этот способ представления идей, анализа противоречивых проблем, обсуждения путей решения проблемы, описания личного опыта или другой информации с целью способствовать пониманию участниками проблемы/темы. Прибегайте к лекции, когда вам необязательно научить участников тому, «как» выполнить задачу. Это хороший способ подачи «фоновой» или дополнительной информации.

Когда лекция наиболее эффективна:

- Когда информация подается в краткой форме и лектор придерживается плана.
- Когда всем хорошо слышно и видно лектора.
- Когда лектор представляет сразу план материала.
- Когда участникам предоставляется время делать записи по ходу.
- Когда повторяется наиболее важная информация.
- Когда используются аудиовизуальные средства.
- Когда предусмотрено время для вопросов.
- Когда в процессе лекции сочетаются другие методы обучения с целью большей интерактивности (взаимодействия) в процессе тренинга.

В рамках учебной программы могут использоваться следующие виды **лекций**:

- **лекция визуализация** - вид учебного занятия, основанный на систематическом и последовательном изложении материала по какой-либо проблеме, теме с преимущественным использованием в процессе занятия визуальных методов представления информации (слайдов, графиков, схем);
- **лекция дискуссия** - вид учебного занятия, при котором в ходе изложения материала по какой-либо проблеме, теме слушателям задаются вопросы для выявления их степени подготовленности к освоению тематики занятия, а также организуется обмен мнениями по поводу отдельных рассматриваемых в лекции теоретических и практических проблем;

Существует много способов разнообразить лекцию и повысить активность слушателей, в том числе **упражнения** на физическую активность (*energizers*), **разбивка** аудитории на группы, **заданное слушание** и пр. Использование **наглядных средств** (схемы, слайды, короткие учебные фильмы и пр.) помогает преодолеть монотонность и улучшить восприятие слушателей. Кроме того, полезно в конце лекции раздать всем участникам **материалы** с основными положениями лекции или с дополнительной информацией.

Дискуссии

В интерактивном формате обучения рекомендуются чаще использовать методы общей и групповой дискуссии, чем лекцию. Данный формат предлагает процесс двухсторонней коммуникации, который позволяет тренеру взаимодействовать с группой и группе между собой. Участники также несут ответственность за процесс обучения. Дискуссии позволяют глубже проникнуть в суть концепций и проблем, особенно полезен этот метод при выяснении ценностей и решении проблем.

Преимущества дискуссий.

- Обзор того, что участники уже знают
- Стимул к размышлению
- Возможность изменить точки зрения, отношение к проблеме, интересы и ценности
- Обучение анализу предмета
- Стимулирование к высказыванию противоположных точек зрения
- Поддержка интереса к предмету
- Участники запоминают важные аспекты материала, так как сосредотачиваются на них

Правильная организация групповой дискуссии во многом определяет конечный эффект. Он зависит также от мастерства тренера и его опыта в проведении тренингов. Еще один важный элемент эффективности - умело подобранные упражнения, предваряющие дискуссию, а также общее построение тренингового курса.

Тренер должен постоянно следить за содержанием дискуссии, чтобы участники не уходили от темы и не обсуждали посторонние вопросы. Ключевые вопросы, сформулированные при подготовке к тренингу, помогут ему выполнить эту задачу. Важно помнить, что основной целью тренера не является добиться подведения всей аудитории под "общий знаменатель". Фиксация различных позиций и подходов по обсуждаемому вопросу гораздо более полезна. Она вооружает участника при его практической работе за пределами тренинга, где нет однозначных оценок и мнений.

Тренер может начать дискуссию с написания темы на доске или большом листе бумаги. Тема должна быть ясно сформулирована. Необходимо определить временные рамки для дискуссии, побуждать участников к свободному выражению идей. Если тренер сам очень интересуется предметом дискуссии, то они заинтересуются им.

В ходе дискуссии тренер должен задавать вопросы, начать с определения темы, выслушивать все ответы. Этим тренер даёт участникам понять, что ценит их ответы. Надо побуждать участников высказываться с учетом комментариев других.

Периодически останавливать ход дискуссии, чтобы подвести итоги, в наиболее значимые моменты. Дать возможность участникам высказываться. Тренер должен стараться не отвечать на свои собственные вопросы. Если же кто-то из участников задает вопросы тренеру, то он немедленно обращается с этим вопросом к группе, давая участникам время на обдумывание проблемы.

Часто дискуссия принимает острый характер (когда заявляемая проблема касается жизненных принципов и личных переживаний участников, в частности гендерных вопросов и проблемы насилия в семье), и стороны не достигают единодушия. Но такая дискуссия может подвигнуть человека задуматься: изменить или пересмотреть установки. У молодежи эти споры проходят более горячо, чем у взрослых, но и изменениям они поддаются проще. Чтобы спор не перешел за пределы тренинга, тренеру необходимо подытожить рассуждения всех сторон и обсудить сходство и различие позиций.

Дискуссия возникает тогда, когда каждый участник высказывает свое мнение по той или иной теме на основании своих знаний и опыта. Это обмен мнениями. У молодежи эти споры проходят, чтобы задуматься, изменить или пересмотреть свои установки.

Внимание! Дискуссия - королева тренинга.

Она в том или ином виде используется почти во всех методах и на всех этапах тренинга.

«Мозговой штурм» (англ. brainstorming)

Метод решения задач, в котором участники обсуждения генерируют максимальное количество идей решения задачи, в том числе самые фантастические и глупые. Затем из полученных вариантов выбирают лучшие решения, которые могут быть использованы на практике.

Правильный мозговой штурм включает 3 этапа:

Предварительный этап — постановка проблемы. На этом этапе чётко формулируют задачу.

Основной этап — генерация идей. На этом этапе генерируют варианты решения задачи. Для максимальной эффективности в процессе генерации важно соблюдать несколько правил:

- Главное — количество идей. Не делайте никаких ограничений.
- Полный запрет на критику и любую оценку идей, включая положительную, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает ритм работы и творческий настрой.
- Необычные и даже абсурдные идеи — желательны.
- Комбинируйте и улучшайте любые идеи.

Экспертный этап — группировка, отбор и оценка идей. На этом этапе хаотичные идеи классифицируют, анализируют и оценивают. Этот этап позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. Качество экспертного этапа напрямую зависит от строгости и однообразия критериев отбора идей участников.

Часто этот этап пропускают и участники просто выбирают понравившийся или подходящий предмету обсуждения вариант.

Мозговой штурм представляет собой хороший способ быстрого включения всех членов группы в работу на основе свободного выражения своих мыслей по рассматриваемому вопросу.

! Необходимо быть внимательным при записи поступающих предложений, не пропустить ни одно из них. Потому что иногда человек, переборов стеснительность, выражает свою мысль и надеется, что она будет принята во внимание при обсуждении, но оказывается, что ее/его не заметили. Этого может быть достаточно, чтобы человек замкнулся в себе.

Ролевая игра

Это небольшие сценки произвольного характера, отражающие модели жизненных ситуаций. В условиях ролевой игры участники должны сыграть роль в заданной ситуации. При этом у них не должно быть сценария или подготовленного заранее диалога, только ситуация. Ролевая игра никогда не проигрывается во второй раз точно так же, как в первый. Ролевые игры – очень эффективный метод тренинга, так как:

- Они интересны.
- Предполагают взаимодействие.
- Включают воображение.
- Требуют быстрой реакции и принятия решений.
- Риск неудачи минимален, в любом случае неудача ассоциируется с воображаемым персонажем, а не с участником.
- Дают участнику возможность испытать те чувства и эмоции, которые он будет испытывать в реальной ситуации.

Метод, предполагающий временное принятие участником роли другого человека или себя же, но в другой промежуток времени. Приняв роль, человек старается чувствовать, действовать и проявлять себя, как тот персонаж, за роль которого он взялся. Остальные участники наблюдают за играющими по ролям с определенными намерениями. Эта форма работы используется в разных целях. Нужно помнить, что ролевая игра используется как средство выявления различных стереотипов. Очень полезно применение ролевых игр для развития социальной компетенции. Для повышения эффективности можно использовать применение видеозаписи. С помощью видеозаписи можно проверить манеры поведения. В случае необходимости можно повторить сцены игры. Очень полезно сопоставлять ощущения игроков и наблюдателей. Роль тренера при обсуждении заключается в том, чтобы указать на типические, а не на индивидуально-психологические моменты разыгрываемой ситуации.

Важным является обсуждение либо самой игры, либо ролей, либо эмоций в ходе игры и т.д. после проигрывания. Перед обсуждением необходимо провести ритуал «деролинга», то есть «снять роль» с участника.

Правила организации и проведения ролевой игры

Когда тренер работает с ролевыми играми, он должен придерживаться следующих правил:

1. Четко инструктировать участников (описать сценарий ситуации, характеры персонажей, выстроить мизансцену). Участникам предлагается развить ситуацию на основе полученной информации, например о проблеме насилия.

Совет от тренера: можно менять характер персонажей, вносить коррективы в ход спектакля, например, поменять актеров местами или ролями.

2. Распределять роли таким образом, чтобы каждый участник мог изменить амплуа, попробовать играть чужую роль, изменить отношение к проблеме.
3. Следить за тем, чтобы игровая ситуация или поведение участников не травмировали кого-нибудь. Если это происходит, тренер должен вмешаться, остановить процесс, обсудить с участниками их стратегию поведения.

После окончания игры актёры и зрители обмениваются впечатлениями и мнениями по поводу спектакля. Далее идет совместное обсуждение и выработка более эффективных стратегий поведения в подобных ситуациях.

Играя, важно не переусердствовать, поэтому:

- после игры «актеров» вернуть к реальности, напомнить им, что это была только игра, тренировка;
- не позволять одному и тому же участнику несколько раз играть однотипные роли, чтобы он не остался этим персонажем в глазах других участников;
- установить лимит времени на игру, вмешиваться и прекращать ее, если что-то пошло не так и может навредить участникам.

Работа в малых группах

Является одним из основных методов, применяемых в групповом тренинге. Психологически этот метод дает чувство большего комфорта при решении незнакомых ранее вопросов благодаря своеобразному "разделению ответственности" за результаты групповой работы.

Неразговорчивые люди более уверенно чувствуют себя в малых группах. Данная группа для таких людей выступает своеобразным трамплином, облегчающим последующее участие в общей дискуссии. Еще одно преимущество работы в малых группах заключается в том, что здесь участники менее склонны к позиции "соглашательства" и, как правило, работают более активно. Тренер может управлять эффективностью работы в малых группах, не принимая в ней участия. Это достигается использованием различных средств - в их числе подбор участников группы при объединении в группы, ненавязчивое консультирование при возникновении в малой группе "затора" в дискуссии, помощь в презентации результатов работы и позиции малой группы в общей дискуссии с включением всей аудитории.

Анализ конкретных ситуаций (Case study)

В анализе конкретных ситуаций используются знания и навыки, полученные на предыдущих этапах тренинга. Для работы предлагается описание нескольких реальных событий или обстоятельств, представляющих чаще всего личные или организационные проблемы, либо и те и другие одновременно. Обычно эти описания ограничены **временными рамками** (повествование идет в прошедшем времени), имеют **повествовательную структуру** (включены объяснения таких деталей, как род организации, место действия, технические подробности и т.п.) и **известный результат** (только тренеру).

Описание проблемы *прерывается* в кульминационной точке (перед развязкой, описанием действительного результата), для того чтобы дать участникам возможность самостоятельно выявить причины проблемы, предложить пути ее решения и дать прогноз развитию событий.

Таким образом, этот метод дает возможность участникам посредством личного анализа, совместного обсуждения, определения проблем, выявления альтернатив, изложения целей и выработки критериев, выбора плана действий, определения возможных последствий развить навыки проектирования, планирования и анализа. Кроме того, case study может облегчить обсуждение таких проблем, существование которых в своем обществе или в своем окружении группа отрицает.

Экспериментальные игры и упражнения

Особенностью тренинга является применение психологических игр. Эти игры нужны для отдыха, переключения внимания, развлечения, создания комфорта и атмосферы. Кроме того, игры - это инструмент для изменения «Я», управления групповым процессом. Какие психологические игры можно использовать в профилактических тренингах?

это:

- игры на знакомство;
- игры на сплочение группы;
- упражнения - разминки;
- игры-разбивки;
- коммуникативные игры;
- ритуалы завершения групповой работы.

Вниманию тренера!

В начале своей "тренерской жизни" не следует проводить упражнения и игры, которые могут сильно затронуть личность участников, привести к психологическим состояниям, из которых тренер не сможет их вывести. Заповедь тренера, как и врача - НЕ НАВРЕДИ!

Выбор методов

При выборе методов важно учитывать ряд моментов: правильный выбор, инструктирование групп перед выполнением, обстановка и обсуждение результатов.

Вопросы, на которые надо ответить, выбирая метод:

1. Оцените степень сложности информации, которую вы хотите предложить или навыков, которым вы хотите обучить?
2. Будет ли аудитория сопротивляться предложенному методу?
3. Важно ли активное участие аудитории?
4. Если я использую этот метод, будет ли у меня достаточно разнообразия методов во время занятия?
5. Чувствую ли я себя уверенно в употреблении этого метода?
6. Сколько потребуется от меня дополнительной работы?
7. Будет ли лучше, если скомбинировать этот метод с другим?
8. Будет ли достаточно времени, чтобы использовать этот метод?
9. Нужно ли специальное оборудование, чтобы использовать этот метод?
10. Есть ли возможность соответственно организовать пространство?

Выбирая то или иное упражнение, тренер ориентируется на следующее:

1. Что должно произойти в результате этого упражнения:
 - изменится состояние группы как целого;
 - изменится состояние каждого из участников группы в отдельности;
 - в большей степени изменится состояние кого-то одного или двух-трех участников;
 - будет получен материал для продвижения вперед в содержательном плане.
2. На каком этапе находится группа: чем она сплоченней, чем свободнее и непринужденнее чувствуют себя ее участники, тем рискованнее могут быть упражнения. К ним, прежде всего, относятся такие, которые предполагают физический контакт участников группы в ходе выполнения упражнения, а также упражнения, которые выполняются с закрытыми глазами.
3. Несвоевременное использование подобных упражнений приводит к **повышению** напряженности, возникновению дискомфорта в группе.
4. Состав группы: социально-демографические характеристики (**пол, возраст, культура, религия и т.д.**), а также физические данные.
5. Время дня: в начале дня целесообразно проводить упражнения, которые позволяют отключиться от забот и проблем, не относящихся к **тренингу**, включиться в ситуацию «здесь и теперь», **почувствовать**, что бывает необходимо мобилизовать внимание, **интеллект**. Во второй половине дня следует проводить упражнения, помогающие снять усталость, создающие условия для эмоциональной разрядки. Подобные упражнения также полезно выполнять после напряженных обсуждений, сложных для всех или некоторых участников группы.

В ходе учебного процесса рекомендуется использовать раздаточные материалы:

- тексты или выдержки из нормативно-правовых актов;
- схемы и таблицы;
- видеоролики;
- электронные публикации по тематике.

По каждой теме в учебной программе в комплекте материалов для обучения представлены:

- информационные материалы вместе с презентациями (слайдами);
- вопросы для обсуждения и закрепления;
- задания для работы в группах;
- индивидуальные задания и домашние задания;
- казусы для решения;

- видеоролики для обсуждения;
- тесты и вопросы для контроля усвоения полученных знаний и навыков.

Критерии оценки

Чтобы подтвердить, что необходимые навыки были приобретены, участники должны продемонстрировать:

- Умение разработать на основе рамочной и типовой учебной программы собственный тренинг по своему выбору в соответствии с потребностями участников;
- Умение проводить учебные занятия в соответствии с принципами групповой динамики, психологии обучения взрослых и т.п.;

Наличие данных умений может быть оценено на основе выполнения практических заданий обучающимися и устных презентаций.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа имеет следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на тренинге;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

При самостоятельной работе обучающимся рекомендуется использовать:

- литературу из перечня основной и дополнительной;
- учебной литературы, необходимой для освоения модуля;
- тексты информационных материалов на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения учебной программы;
- методические рекомендации.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса

Требования к помещениям, в которых будут проходить занятия, основаны на принципах обучения взрослых.

Занятия можно проводить и при классической расстановке столов в аудитории. Важно наличие свободного пространства приблизительно 3х3 для проведения коллективных игр.

Расстановка столов по периметру или группирование их отдельными островами способствует созданию более непринужденной атмосферы и помогает перевести внимание участников на контекст межличностного взаимодействия во время занятий и друг на друга. Участники должны чувствовать себя в помещении непринужденно и иметь достаточно места для работы в небольших группах и для выполнения упражнений.

С точки зрения дидактических средств, обязательно наличие демонстрационной доски и флип-чарта; маркеров и фломастеров, компьютера с видеопроектором, в особенности с учетом общепринятых требований грамотности в области информационно-коммуникационных технологий. В случае работы в онлайн формате необходимо наличие компьютеров как у тренеров, так и у участников, микрофонов, так как работа с использованием телефона (даже если он поддерживает необходимые приложения) будет затруднена.

Для повышения эффективности обучения, а также привлечения и удержания участников необходимо обеспечить мотивирующую и привлекательную среду обучения. Сюда входят «материальные» факторы, такие как состояние помещений и оборудования, отопление/охлаждение, освещение и т. д., «нематериальные» факторы, такие как доступный, дружелюбный и отзывчивый персонал, а также имеющиеся в распоряжении средства для онлайн-обучения¹¹.

¹¹ «Curriculum interculturALE – Межкультурно-дидактическая дополнительная квалификация для интеграции работы с беженцами». Разработана DVV International, Институтом по международному сотрудничеству Немецкой ассоциации народных университетов в кооперации с международными экспертами. <https://www.dvv-international.de/en/ale-toolbox/teaching-and-training/curriculum- interculturale/download-center-curriculum-interculturale>






Средства адаптации проведения тренинга к потребностям обучающихся лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в процессе обучения применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися лицам с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья:

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося тренером/преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных мероприятий с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения тренингов, выступления с докладами и защиты выполненных работ, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий:

ЧАСТЬ 2. ОПИСАНИЕ МОДУЛЕЙ

Модуль 0. Вводное занятие

	Цель:	<ul style="list-style-type: none">▪ Познакомить участников между собой, способствовать сближению участников для снятия напряжения в группе и создания благоприятной рабочей атмосферы.▪ Дать возможность каждому участнику сформулировать свои потребности, ожидания и одновременно осознать их.▪ Обсудить программу тренинга для определения ожиданий участников.▪ Выработать правила эффективной работы на тренинге.
	Общее время:	1 час
	Основные задачи:	<ul style="list-style-type: none">▪ Заполнение пре-теста.▪ Приветствие.▪ Презентация целей тренинга.▪ Знакомство.▪ Сбор ожиданий.▪ Принципы и правила.
	Методы:	<ul style="list-style-type: none">▪ Упражнение на знакомство “Самопрезентация”.▪ Презентация.▪ Индивидуальная работа.▪ Общее обсуждение.
	Необходимые материалы:	Флипчарт, цветные маркеры, тетради, ручки, бумага А4, карточки, флип-плакат с правилами работы на тренинге.

Формат

Этот модуль важен для правильной организации работы, чтобы каждый участник четко понимал цели программы, ее возможности и сопоставил это со своими ожиданиями и опытом. Данный модуль обозначает форматы работы, расписание занятий, устанавливает правила, по которым будет работать группа.

Для проведения вводного модуля необходимо:

- Подготовить помещение с необходимым оснащением;
- Разработать формы опросов (например, ожидания от программы, листы обратной связи и т.д.), раздаточные материалы;
- Желательно создать чат участников в любом удобном мессенджере, чтобы в случае сбоев или технических проблем, связанных с работой интернета, он мог сообщить об этом организаторам;
- По возможности обеспечить поддержку в лице ассистента, так как тренер не должен отвлекаться во время ведения модуля и останавливать процесс.

Содержание

Вводный модуль включает следующее содержание:

- Основная информация об учебной программе. Цель учебной программы и ее важность для системы профессионального образования.
- Задачи обучения и приобретаемые компетенции.
- Общее введение в отдельные модули.
- Структура обучения.
- Форматы обучения.
- Предусмотренные учебные мероприятия и методы.
- Способы и каналы коммуникации.
- Расписание.
- Место, где будут проходить занятия.
- Информация об организаторе обучения.
- Личная информация о тренерах: профессиональное образование и опыт работы в сфере гендера.
- Контактные данные организатора и тренеров.
- Знакомство друг с другом. Личная информация об участниках: профессиональное образование и опыт работы.
- Информация об ожиданиях участников. Сбор ожиданий участников.
- Последующие мероприятия: учет ожиданий и потребностей для адаптации обучения к местному контексту.

Адаптация может включать:

- Выбор предмета изучения для тематических модулей может быть адаптирован к данным участникам с акцентом на потребности, о которых заявили участники. Например, упражнения, дискуссии и кейсы могут быть подстроены под ожидания участников.
- Сформулированные участниками ожидания могут использоваться для определения тем для изучения.

Тренер начинает тренинг с приветствия участников и знакомства с ними.

Существует очень много методов *организации работы по знакомству участников друг с другом.*¹²

Для сдвига парадигмы уже в начале тренинга на гендерный контекст можно обратиться к участникам с вопросом «что значит для меня быть мужчиной/женщиной».

Выработка правил. Правила - это законы группы, по которым она живет во время всего тренинга.

Правила принимаются всей группой вместе с тренером в самом начале работы. Они нужны для создания такой обстановки, чтобы каждый участник:

- мог открыто высказываться и выражать свои чувства и взгляды;
- не боялся стать объектом насмешки и критики;
- был уверен в том, что все личное, что обсуждается на занятии, не выйдет за пределы группы;
- получал информацию сам и не мешал получать ее другим.

Можно правила заранее заготовить либо на флип чарте, либо на карточках с различными изображениями и предложить их участникам. Это важно на тренингах по

¹² <https://trainingtechnology.ru/igry-i-uprazhneniya-dlya-treningov/tradicii/uprazhneniya-na-znakomstvo-v-treninge/>

Также примеры методов на знакомство приведены в Рабочей тетради участника учебной программы.





формированию новых моделей поведения, установок, а тренинг по гендерным вопросам является таковым.

После предъявления правил предложите участникам их обдумать. Если они не вызывают у группы внутреннего протеста, предложите принять все правила. На трёхдневном тренинге этот этап может проводиться иначе: дайте участникам время и возможность самим выработать правила, по которым они будут работать, и обязательно фиксируйте их на листе флипчарта. Этот лист вывешивается на видное место и остаётся там на протяжении всего тренинга. Процесс принятия групповых правил обязательно должен быть коллективным. Если кто-то из участников группы не согласен с тем или иным правилом, это правило не принимается, а заменяется альтернативным.

Необходимо помнить, что правила должны помогать, а не мешать проводить тренинг! Не стоит придумывать слишком много правил. Все принятые правила должны быть легко выполнимыми. Это гарант того, что они будут работать.

Все практические задания по темам данного модуля представлены в приложении 2 «Рабочая тетрадь» участника.

Модуль 1. Основные понятия, связанные с гендерным равенством

	Цель:	Достичь понимания и усвоение основных понятий, связанных с обеспечением гендерного равенства, для понимания важности гендерно-чувствительных подходов в системе образования.
	Общее время:	6 часов
	Основные вопросы для рассмотрения:	<ul style="list-style-type: none"> – Почему мы отличаемся мужчины и женщины? Что такое “гендер”? Чем гендер отличается от пола? Как объяснить разницу между понятием пол и гендер? – Что такое гендерные роли, гендерная идентификация и гендерная социализация? Для чего необходимо это знать? – Для чего нужна гендерная чувствительность? – Что такое гендерное равенство? Для чего оно нужно? – Что такое дискриминация по признаку пола? Каковы последствия такой дискриминации? – В чем причины гендерной дискриминации? – В чем цели и значимость гендерного равенства в современном мире? – Что такое гендерные стереотипы? Чем они отличаются от традиций и национальных ценностей? Каковы причины и последствия негативных гендерных стереотипов? – Как объяснить важность искоренения негативных гендерных стереотипов? И как искоренять такие стереотипы? – Понятие формы (семейное-бытовое, сексуализированное, вредные практики и патриархальные взгляды) и виды гендерно обусловленного насилия (психологическое, физическое, половое, экономическое). – Признаки и причины гендерного насилия в отношении женщин. Чем гендерное насилие отличается от семейного и иного конфликта? – Какие виды гендерного насилия могут быть в образовательных учреждениях и как с ним бороться? – Меры по борьбе с насилием в отношении женщин: международные стандарты и национальный опыт. – Какова роль гендерного обучения в искоренении притеснения, преследования и насилия.
	Участники:	<ul style="list-style-type: none"> – Понимают разницу между понятиями «пол» и «гендер».

	Компетенции по итогам модуля 1	<ul style="list-style-type: none"> – Знакомы с содержанием понятий «гендер», «гендерные роли», «гендерная социализация», «гендерная идентификация», «гендерное равенство», «дискриминация по признаку пола», «гендерные стереотипы», «гендерное насилие» и др.. – Информированы об истоках и предпосылках развития гендерного законодательства, понимают его значимость. – Различают негативные гендерные стереотипы от традиций и национальных ценностей, осознают последствия негативных гендерных стереотипов. – Анализируют существующие в обществе негативные гендерные стереотипы и их негативные последствия. – Умеют объяснять последствия негативных гендерных стереотипов и разрабатывать стратегии по их искоренению. – Понимают важность гендерно-чувствительных подходов в системе профессионального образования, учета гендерных аспектов в разработке учебных программ, и проведении учебных занятий. – Умеют отличать семейный конфликт от гендерного насилия. – Знают характерные черты притеснения и насилия.
	Методы:	<ul style="list-style-type: none"> – Социометрия «Шкалирование» – Упражнение «Чем мы отличаемся» – «Мозговой штурм» – Общее обсуждение – Упражнение «Первые воспоминания осознания себя девочкой или мальчиком». – Упражнение «Достань звезду» – Презентация – Социальные ролики.
	Необходимые материалы:	Флипчарт, цветные маркеры, флип-плакаты, цветные стикеры, проектор.

Тематические блоки:

Модуль 1 включает следующие тематические блоки:

- 1.1. Основные концепции гендера и гендерного равенства.
- 1.2. Гендерные стереотипы: виды и последствия. Гендерное насилие

Каждый тематический блок раскрывает определенные темы (см. таблицу ниже).

Тематический блок 1.1. Основные концепции гендера и гендерного равенства	1.1.1. Понятия гендера. – 1 час <ul style="list-style-type: none"> ▪ Пол и гендер. ▪ Гендерная идентификация и гендерная социализация. ▪ Гендерная чувствительность. 1.1.2. Гендерное равенство. – 1 час <ul style="list-style-type: none"> ▪ Гендерный баланс, гендерная справедливость. ▪ Права человека, права женщин. Понятие дискриминации. ▪ Цель и значимость гендерного равенства в современном мире.
Тематический блок 1.2. Гендерные	1.2.1. Негативные гендерные стереотипы и традиции. – 1,5 часа <ul style="list-style-type: none"> ▪ Понятие гендерных стереотипов. ▪ Наиболее распространенные гендерные стереотипы и их последствия. ▪ Методы искоренения гендерных стереотипов.

стереотипы: виды и последствия.
Гендерное насилие

1.2.2. Гендерное насилие. – 1,5 часа.

- Понятие, формы и виды насилия.
- Причины гендерного насилия (семейного бытового насилия) в отношении женщин.
- Меры по повышению информированности по вопросам защиты от гендерного насилия.
- Роль гендерного обучения в искоренении гендерного насилия.

Взаимосвязь с другими модулями.

Данный модуль создает базу для правильного понимания последующих модулей и правильного толкования законов и гендерной политики.

Образовательный формат

Для работы с данным модулем требуется методологическое разнообразие. Используя методы, начиная с «мозгового штурма», мини-викторины, можно продолжить короткой презентацией основных выводов по играм и упражнениям, помогающим понять разницу между понятиями «пол» и «гендер» в формате Power Point, использование видеороликов («Мени хам эшитинг», «Женское счастье» - ролик по гендерным стереотипам ведущим к насилию и т.д.), а также на основании примеров с использованием кейсов.

Сессия может начинаться с «мозгового штурма», где участники могут представить свое понимание гендера или разницу между полом и гендером.

Затем провести мини-викторину «Пол или гендер».

Далее желательно дать основную информацию, в формате мини-лекции, которая очень удобна для использования особенно в большой аудитории, где затруднено активное участие всей группы.

После мини-лекции закрепить полученные теоретические знания можно через групповые дискуссии, блиц-опросов с элементами геймификации.

Часть практических заданий может выполняться в малых группах.




Завершая любой модуль, очень важно провести заключительную дискуссию для подведения итогов и обобщения выводов, закрепляя изученный материал.




Все практические задания по темам первого модуля представлены в приложении 2 «Рабочая тетрадь» участника, а краткие базовые информационные тексты мини-лекций и презентаций, с указанием источников, представлены в приложении 1 «Дополнительные материалы для обучения».

Рекомендуемая литература

1. Гендерное равенство. [Эл.ресурс] URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/gender-equality>
2. Гендерные стереотипы/формирование стереотипов и права женщин [Эл.ресурс]. URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Gender_stereotyping_ru.pdf

Модуль 2. Международные и национальные стандарты в области обеспечения гендерного равенства и защиты от насилия

	Цель:	Достичь знания и понимания международных стандартов, национального законодательства и основных направлений гендерной политики, связанных с обеспечением гендерного равенства
	Общее время:	6 часов
	Основные вопросы для рассмотрения:	<ul style="list-style-type: none">– Ключевые международные документы касательно обеспечения гендерного равенства.– Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года, участницей которой является Узбекистан.– Пекинская декларация и платформа действий 1995 года, участницей которой является Узбекистан.

		<ul style="list-style-type: none"> - Глобальные цели устойчивого развития до 2030 года и важность гендерного равенства в их достижении. - Международные обязательства Узбекистана в сфере обеспечения гендерного равенства. - Конституционные положения о равенстве женщин и мужчин. - Узбекистан «О гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин». - Закон «О защите женщин от притеснений и насилия». - Национальная стратегия Узбекистана по достижению гендерного равенства до 2030 г. - Национальный гендерный механизм в Узбекистане: особенности и перспективы развития. - Практика применения гендерного законодательства: проблемы и тенденции. - Роль системы профессионального образования в соблюдении гендерного законодательства и продвижении гендерного равенства. - Международные обязательства по развитию гендерного обучения. - Меры, принимаемые в Узбекистане, для повышения информированности по вопросам гендерного равенства.
	Компетенции по итогам модуля 2	Участники: <ul style="list-style-type: none"> - способны понимать и интерпретировать основные международные стандарты в области гендерного равенства, такие как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) и другие международные соглашения; - осведомлены о международных обязательствах Узбекистана в области обеспечения гендерного равенства, включая обязательства по развитию гендерного обучения и внедрению гендерных подходов в систему образования; - владеют информацией о национальном законодательстве и политике, связанной с гендерным равенством; - владеют информацией об основных тенденциях развития гендерной политики Узбекистана; - умеют анализировать ситуации с применением норм гендерного законодательства; - владеют информацией о механизмах реализации гендерного законодательства и практике применения гендерного законодательства.
	Методы:	Социометрия «Система координат» «Мозговой штурм» Общее обсуждение Презентация Тест Домашнее задание
	Необходимые материалы:	Флипчарт, цветные маркеры, цветные стикеры, флип-плакаты, проектор.

Тематические блоки:

Модуль 2 включает следующие тематические блоки:

- 2.1. Основные международные стандарты в области обеспечения гендерного равенства
- 2.2. Национальные стандарты в области обеспечения гендерного равенства и защиты женщин от насилия.

Каждый тематический блок раскрывает определенные темы (см. таблицу ниже).

Тематический блок 2.1.
Основные международные стандарты в области обеспечения гендерного равенства

2.1.1. Международные документы по обеспечению гендерного равенства - 1 час

- Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.
- Пекинская декларация и платформа действий.
- Глобальные цели устойчивого развития.

2.1.2. Международные обязательства Узбекистана в сфере обеспечения гендерного равенства - 1 час

- Международные обязательства Узбекистана по развитию гендерного обучения и продвижению гендерно-чувствительных подходов в системе образования.
- Мониторинг выполнения международных обязательств Узбекистана по продвижению гендерного равенства.

Тематический блок 2.2.
Национальные стандарты в области обеспечения гендерного равенства и защиты женщин от насилия

2.2.1. Гендерное законодательство Узбекистана 2 часа

- Конституция Республики Узбекистан о равенстве женщин и мужчин.
- Законы Республики Узбекистан по продвижению гендерного равенства и искоренению насилия в отношении женщин.
- Национальная стратегия Узбекистана по достижению гендерного равенства до 2030 г.
- Учет гендерных аспектов в национальных концепциях и стратегиях развития до 2030 года.
- Национальный гендерный механизм в Узбекистане
- Роль гендерного обучения в соблюдении гендерного законодательства. Обзор мер, принимаемых в Узбекистане, по повышению информированности по гендерным вопросам и гендерному обучению.

2.2.2. Меры по борьбе с насилием в отношении женщин. 2 часа

- Международные стандарты и национальный опыт.
- Закон Республики Узбекистан «О защите женщин от насилия и притеснений» и практика его применения.
- Закон Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с дальнейшим совершенствованием системы надежной защиты прав, свобод и законных интересов женщин и детей».

Взаимосвязь с другими модулями

Модуль 2 тематически связан с модулем 1, так как основан на понимании связи гендера с правами человека и дает представление о нормах законодательства в Узбекистане и практике его применения.

Образовательный формат

Прежде чем перейти к изучению второго модуля, рекомендуется провести опрос по темам первого модуля: вспомнить основные термины, которые встречались в Модуле 1 и их значение. Для опроса используется техника «Мяч» (вопрос – ответ).





После повторения тем по модулю 1, провести социометрический метод «Система координат», чтобы определить уровень готовности участников работать по следующим темам. (описание метода в «Рабочей тетради» участника).



В рамках Модуля 2 рекомендуется использовать групповые дискуссии по **анализу документов и кейс-стади**, чтобы на конкретных примерах, документах, ситуациях понять как нормы законодательства работают на практике.

Практическую значимость имеет обсуждение казусов или задач, представляющих собой какую либо ситуацию. Казус может быть придуман или взят из реальной практики. Это может быть пример гендерной дискриминации или гендерного насилия. Как правило, берутся наиболее частые случаи, которые следует обсудить с точки зрения гендерного законодательства.

Все практические задания по темам второго модуля, кейсы и казусы представлены в приложении 2 «Рабочая тетрадь» участника, а краткие базовые информационные тексты мини-лекций и презентаций, с указанием источников, представлены в приложении 1 «Дополнительные материалы для обучения».

Модуль 3: Гендерное равенство в сфере образования и занятости

	Цель:	Достичь понимания гендерных аспектов в определенных сферах и привитие практических навыков по гендерному анализу на примере определенных сфер – образования и занятости.
	Общее время:	6 часов
	Основные вопросы для рассмотрения:	<ul style="list-style-type: none"> – Международные стандарты о праве на образование: гендерные аспекты. – Национальное законодательство о праве на образование: гендерные аспекты. – Гендерно-чувствительная система профессионального образования. – Гендерно-чувствительные учебные программы и учебные материалы. – Разработка гендерных стратегий учебных заведений. – Разработка гендерных индикаторов для оценки гендерной чувствительности учебных заведений. – Гендерное равенство в сфере труда и занятости: международные стандарты и национальное законодательство. – Женское предпринимательство как одна из приоритетных мер для обеспечения занятости женщин. – Женщины в цифровой экономике. – Защита от домогательств на рабочем месте. – Гендерный аудит как важнейшая мера по обеспечению прав женщин в сфере труда. – Гендерные аспекты экологической политики. – Гендерные аспекты «зеленой» экономики. – Учет гендерной проблематики при подготовке кадров для текстильной промышленности и в обеспечении занятости населения в текстильной промышленности – Какова роль системы профессионального образования в искоренении негативных гендерных стереотипов? – Какие гендерные стереотипы существуют, связанные со сферой образования? – Какова роль массовой культуры, СМИ и телевидения в искоренении негативных гендерных стереотипов? – Как организовать систему эффективного гендерного обучения? Как разрабатывать концепции и стратегии гендерного обучения?
	Компетенции по итогам модуля 3	<p>Участники:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понимают важность гендерного равенства в сфере образования, труда и занятости; – умеют проводить гендерный анализ жизненных ситуаций; – используют методы кейс-стади, гендерный анализ новостей в СМИ и видеоролики для продвижения гендерного равенства и создания гендерно-чувствительной среды в своих учебных

	Методы:	заведениях. – «Мозговой штурм» – Общее обсуждение – Презентация – Дискуссии в малых группах – Кейс-стади – Упражнение «Город мастеров»
	Необходимые материалы:	Флипчарт, цветные маркеры, флип-плакаты, цветные стикеры, проектор.

Тематические блоки:

Модуль 3 включает следующие тематические блоки:

3.1. Тематический блок. Профессиональное образование: гендерные аспекты.

3.2. Тематический блок. Гендерное равенство в сфере занятости

Каждый тематический блок раскрывает определенные темы (см. таблицу ниже).

<p>Тематический блок 3.1. Профессиональное образование: гендерные аспекты.</p>	<p>3.1.1. Право на образование: гендерные аспекты 1 час</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Международные и национальные стандарты о праве на образование. ▪ Национальное законодательство о праве на образование. <p>3.1.2. Гендерные аспекты в профессиональном образовании. 1 час</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Гендерный дисбаланс в системе образования: причины и меры для преодоления. ▪ Гендерные стереотипы в сфере образования. ▪ Гендерно-чувствительная система и среда образования. ▪ Индикаторы /показатели для оценки гендерной чувствительности среды обучения и учебного заведения. <p>3.1.3. Гендерное обучение и гендерное воспитание. 1 час</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Проблемы и лучшие практики в гендерном воспитании. ▪ Гендерно-чувствительные учебные программы и методы обучения. Гендерно-чувствительные учебные материалы. ▪ Роль массовой культуры, телевидения, СМИ в искоренении негативных гендерных стереотипов. ▪ Информационно-просветительская деятельность против негативных гендерных стереотипов: виды, методы, формы и основные направления.
<p>Тематический блок 3.2. Гендерное равенство в сфере занятости и текстильной отрасли</p>	<p>3.2.1. Вопросы гендерного равенства в сфере занятости. 1 час</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Международные стандарты и национальное законодательство . ▪ Женское предпринимательство как одна из приоритетных мер для обеспечения занятости женщин. ▪ Женщины в цифровой экономике. ▪ Защита от домогательств на рабочем месте. ▪ Гендерный аудит как важнейшая мера по обеспечению прав женщин в сфере труда. <p>3.2.2. Гендерное равенство текстильной отрасли, экологической политики, в «зеленой» экономике. 1 час</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Гендерные аспекты экологической политики. ▪ Гендерные аспекты «зеленой» экономики. ▪ Учет гендерной проблематики при подготовке кадров для текстильной отрасли и в обеспечении занятости населения в текстильной промышленности.

Если первый модуль дает знания о базовых понятиях, а второй модуль – направлен на повышение информированности о гендерной политике в целом и гендерном законодательстве, то третий модуль дает практические знания по применению гендерного законодательства для защиты от гендерной дискриминации и насилия, проведению гендерного анализа. Все модули между собой логически связаны и полученные знания важны не только в профессиональной сфере, но могут быть полезны и для личностного роста.

Примечание: По последней теме, в данной учебной программе, приводится пример учета гендерных аспектов в текстильной промышленности. С учетом специфики и направления обучения можно в качестве примеров брать другие сферы.

Образовательный формат

Прежде чем перейти к изучению третьего модуля, рекомендуется провести опрос по темам второго модуля: вспомнить основные выводы по Модулю 2. Для опроса используется техника «Город мастеров» (вопрос – ответ).

В Модуле 3 рекомендуется больше внимания уделять проведению дискуссий и выполнению практических заданий в малых группах.

В рамках данного модуля рекомендуется использовать кейс-стади, чтобы на конкретных примерах лучше понять практику применения гендерного законодательства в сфере образования.

Рекомендуется также активно использовать материалы СМИ, посвященных вопросам гендерного равенства для развития навыков проведения гендерного анализа повседневных событий.

Целесообразно также проводить **дискуссии на основе социальных видеороликов по гендерным вопросам**. В настоящее время во многих социальных сетях доступны социальные ролики по гендерной тематике. Дискуссии на основе новостей в СМИ или видеороликов помогают объяснить, что вопросы гендерного равенства касаются каждого человека вне зависимости от пола.

Все практические задания по темам третьего модуля представлены в приложении 2 «Рабочая тетрадь» участника, а краткие базовые информационные тексты мини-лекций и презентаций, с указанием источников, представлены в приложении 1 «Дополнительные материалы для обучения».

Заключительная часть учебной программы

Подведение итогов курса. 1 час

- Выводы и рекомендации по итогам курса.
- Пост-тесты.

Методы завершения обучения:

- «Ревизия ожиданий».
- Социометрия «Система координат».
- Ответы на вопросы.
- Индивидуальная работа по заполнению теста.

**Худайбердиев З.Я., Хамдамова Ф.У., Эрметова В.У.,
Хакиmjонова Х.Х.**

**«Гендерно-чувствительные подходы в
профессиональном образовании»**

Учебное пособие
для обучения специалистов текстильной отрасли Республики
Узбекистан

Данная публикация подготовлена при финансовой поддержке Федерального министерства экономического сотрудничества и развития Германии в рамках проекта "Расширение образовательных предложений и повышение их качества в учреждениях профессионального образования и обучения и системе повышения квалификации в текстильной отрасли", реализуемого Филиалом Немецкой ассоциации народных университетов (DVV) в Узбекистане совместно с местными партнёрскими организациями.

Проект является частью более крупного проекта: "Поддержка процесса реформирования и модернизации системы профессионального образования Узбекистана" и осуществляется совместно с Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Составители:

Зайниддин Худайбердиев - Директор Института развития профессионального образования, доктор экономических наук, профессор

Фируза Хамдамова – Исследователь Национального центра по правам человека, эксперт по гендерным вопросам проекта USAID по правовым реформам, доктор философии юридических наук (PhD)

Венера Эрметова – ННО «Центр поддержки гражданских инициатив», тренер-консультант

Хамидахон Хакимжонова – Координатор проектов Филиала Немецкой ассоциации народных университетов в Узбекистане (DVV)

Редактор:

Татьяна Заиченко – Глава Филиала Немецкой ассоциации народных университетов в Узбекистане (DVV)