

Міністерство освіти і науки України  
Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт  
з напрямку «Гендерні дослідження»

Шифр: ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ

**ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ  
ПОБУДОВИ НЕДИСКРИМІНАЦІЙНОГО  
УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО СЕРЕДОВИЩА**

2019

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ НЕДИСКРИМІНАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА В УНІВЕРСИТЕТІ.....	6
1.1 Сутність недискримінаційно-освітнього середовища у науковій літературі .....	6
1.2 Гендерний мейнстрімінг як стратегія побудови недискримінаційного університетського середовища.....	11
РОЗДІЛ II. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПОБУДОВИ НЕДИСКРИМІНАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО СЕРЕДОВИЩА.....	15
2.1 Методика емпіричного дослідження та аналіз отриманих даних .....	15
2.2 Рекомендації щодо впровадження гендерночутливих практик в університетське середовище.....	25
ВИСНОВКИ.....	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	29
ДОДАТКИ.....	32

## ВСТУП

Пріоритетним завданням розбудови відкритого і стабільного громадянського суспільства України в умовах євроінтеграції та реформування національної освіти є забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до соціально-економічних і культурно-освітніх ресурсів як важливої умови дотримання основоположних прав і свобод людини, що актуалізує проблему побудови недискримінаційно-освітнього середовища на принципах рівноцінності та паритетності статей відповідно до чинних нормативно-правових документів України (Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Державна програма рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року, Національні плани – «Жінки, мир, безпека» та План з виконання рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW), Концепція Нової української школи, Стратегія «Освіта: гендерний вимір – 2020»).

Сьогодні відбуваються значні зміни у масовій гендерній свідомості, істотно розширюються можливості життєвого самовизначення молоді. Гендерна соціалізація молодого покоління характеризується наявністю суперечностей між декларацією гендерної рівності та реально існуючою гендерною асиметрією соціальних і сімейних ролей, збереженням протиріч між універсалізацією традиційних гендерних ролей, видів діяльності для обох статей та посиленням патріархальних викликів, активізацією жіноцтва та гендерною стереотипізацією свідомості населення тощо. Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України І. Климпуш-Цинцадзе зазначає, що «недискримінація, рівність, права людини – все це починається з освіти. Наші діти повинні усвідомлювати значення цих цінностей уже в середній школі. Ми робимо це не для наших закордонних партнерів. Ми робимо це для свого майбутнього, де немає місця таким ганебним речам, як, приміром, сексизм чи домашнє насилля» [6].

Гендер є індикатором демократичності суспільства, що активізує перегляд пануючої дискримінації за ознакою статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання, етнічності у освітньо-виховному просторі України. Зайняте Україною 65-є місце в світі за рівністю жінок та чоловіків свідчить про соціальну затребуваність знаходження дієвих механізмів інституалізації вітчизняної гендерної освіти як реальної продуктивної сили та гаранту національної безпеки держави, бо саме через просвітництво та навчання можна сприяти руйнації міфів, які точаться довкола проблеми гендерної рівності. Саме на вчителя покладена головна місія розвитку ідеології рівних прав і можливостей статей. Міністр освіти і науки України Лілія Гриневич головною проблемою розвитку гендерної освіти в Україні вважає недостатнє розуміння суспільством цієї тематики: « Найбільш важливим в цій політиці є відкритість і залучення до неї нових людей. Тільки таким чином у суспільстві можна сформуванати розуміння, що таке гендерна політика, що вона несе собою захист і повагу до гідності кожної людини незалежно від статі» [22].

Система вищої освіти є важливим агентом гендерної соціалізації молодих людей, яка може будуватись на принципах рівноправ'я або нерівності статей. Відповідно до нормативно-правової бази вищої освіти, у сфері вищої освіти в Україні де-юре існують мінімальні прояви гендерної нерівності, проте де-факто має місце гендерна асиметрія. Актуальність проблеми визначається також дефіцитом реальних ініціатив, нестачею практичних інструментів, нечутливістю політики адміністрації вузу до гендерних проблем. Водночас, демократичне університетське середовище передбачає більшу відкритість до впровадження прогресивних підходів, зокрема гендерного мейнстримінгу як комплексного підходу до рівності жінок і чоловіків.

Сутність та принципи недискримінаційної освіти, що ґрунтується на принципах гендерного підходу розкрито у зарубіжних (С. Бем, Ш. Берн, Л. Еліот, Ф. Джексон, К. Лінч, Г. Острем) і вітчизняних дослідженнях (В. Гайденко, Т. Говорун, С. Вихор, Т. Дороніна, І. Іванова, О. Кізь, О.Кікінежді, Л.Кобелянська, О. Костюк, А.Костенко, В. Кравець, О.Луценко,

О. Малахова, О.Марущенко, Т.Марценюк, Ю.Савельєва, Н.Світайло, О.Сулова, С.Штурхецький, І.Шульга).

Проте питанню створення недискримінаційного середовища у закладах вищої освіти приділено недостатньо уваги. Тому очевидна затребуваність та недостатнє вивчення означеної проблеми зумовили актуальність обраної теми конкурсної роботи: **«Гендерний мейнстрімінг як інструмент побудови недискримінаційного університетського середовища»**.

*Об'єкт дослідження* – недискримінаційне університетське середовище.

*Предмет дослідження* – гендерний мейнстрімінг як інструмент побудови недискримінаційного університетського середовища.

**Мета** роботи – з'ясувати теоретико-практичні аспекти побудови недискримінаційного університетського середовища на засадах методології гендерного мейнстрімінгу.

Мета була реалізована через вирішення наступних **завдань** дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукової літератури та з'ясувати сутність основних понять дослідження.
2. Експериментально дослідити гендерні уявлення професорсько-викладацького складу та студентства в традиційних (патріархальних) та егалітарних (демократичних) координатах.
3. Провести процедуру гендерного аудиту задля визначення гендерно-чуйної кадрової політики вузу та проблемних зон у гендерній самореалізації суб'єктів системи вищої освіти.
4. Провести якісний аналіз статистичних індикаторів гендерної рівності з наступною їх інтерпретацією.
5. Окреслити перспективні ідеї впровадження методологічних принципів гендерного мейнстрімінгу у практику вищої школи.

**Методи дослідження:** *теоретичні* – для здійснення аналізу наукових джерел з досліджуваної проблеми; *емпіричні* – спостереження; анкетування, опитування, методи математичної обробки даних.

# РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ НЕДИСКРИМІНАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА В УНІВЕРСИТЕТІ

## 1.1 Сутність недискримінаційно-освітнього середовища у науковій літературі

Утвердження демократичних цінностей як детермінанти культивування паритетності та рівноцінності статей є стратегічним напрямком егалітарної соціалізації молоді в сучасному українському часопросторі та забезпечення національного механізму державної гендерної політики. На Другому Українському Жіночому Конгресі, який відбувся 7–8 грудня 2018 року в м. Києві, наголошувалося, що гендерна політика, як політика рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є невід’ємною складовою демократичного розвитку нашої країни, її європейської та євроатлантичної інтеграції. Дискусійні панелі Конгресу стосувалися світових тенденцій та міжнародних зобов’язань України, розширення економічної та політичної участі жінок, забезпечення державного інвестування освіти для дівчат зі STEM-спеціальностей (наука, технології, інженерія, математика); дотримання рівних прав жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони, усунення дискримінації при виборі освіти та проходження відповідної підготовки (перепідготовки) дівчатами і жінками при отриманні військових і бойових посад; подолання гендерних стереотипів, популяризації прогресивних поглядів щодо гендерних ролей та підходів до ухвалення рішень у родині та відповідального батьківства, прийняття «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021» тощо (<https://www.google.com/ur>). Це ключові аспекти для визначення ціннісних основ соціальної стабільності суспільства та побудови недискримінаційного середовища в університеті задля прогностики вирівнювання можливостей самореалізації молодого покоління.

Традиції, звичаї, ментальність народу, взаємодія різних субкультур можуть нести в собі різні гендерні настановлення – як егалітаризм, так і сексизм, дискримінацію за статевою ознакою. Патріархальна (традиційна)

соціалізація поділяє сфери діяльності на чоловічі та жіночі як домінуючі і підлеглі. Егалітарна (демократична) — пропагує рівність та взаємозамінність у різних сферах діяльності жінок та чоловіків як рівноцінних особистостей [1; 3; 7; 8; 9 10; 11; 13; 14;15; 16; 20; 26; 31].

Проблема гендерного самовизначення є актуальною для молоді, яка сформувалась в умовах стереотипізованого суспільства. Патріархальне суспільство, яке відходить в минуле, дає жінці дуже обмежений діапазон суспільних ролей. Про це влучно висловилася французька феміністка Сімона де Бовуар: *“... більшість чоловіків цілком щиро запевняють, що жінки й чоловіки рівноправні й, отже, жінкам нема чого лементувати, і водночас вважають, що вони ніколи не зрівняються з чоловіками і що всі їхні вимоги – марні... чоловікам важко усвідомити сутність жіночої дискримінації...яка настільки вкорінюється у свідомість жінки, коригує її поведінку, що... врешті-решт починає здаватися, ніби все це справді закладено в жіночій природі”* [2, с. 39].

Вчені підкреслюють, що в сучасних реаліях проявляється амбівалентне ставлення до гендерних ролей, виникає конфлікт між давнім дихотомічним розподілом та новими, егалітарними викликами до них. Паритетність позиції статей більше залежить від системи мислення індивідів, ступеня стереотипізації їх свідомості. Це підтверджується увагою світової гуманітарної науки до питання дотримання прав і свобод людини і наявним досвідом щодо формування недискримінаційного середовища у освітніх закладах («gender equitable learning environment», «gender-balanced education», «gender equality in education», «gender-equitable education» і «gender-fair education», «non-sexist education»). Напрацювання вчених стосуються розроблення та впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів гендерно-освітніх технологій, поширення антидискримінаційних та антибулінгових практик.

У науковій літературі середовище трактується як сукупність елементів, які створюють простір і забезпечують належні умови життя людини [3; 21; 23].

Середовище охоплює соціально-побутові умови, які оточують дитину, сукупність людей, які пов'язані спільністю цих умов, тобто соціальне середовище дитини – це не лише її докільця, але й характер виховання, інтереси, установки значущих людей (батьків, вчителів, однолітків). Тобто, освітньо-виховне середовище є узагальненим, сукупним, цілісним чинником розвитку особистості, створеним устроєм школи, і включає матеріальні ресурси, організацію навчально-виховного процесу, уроки, виховні заходи, медичну допомогу, харчування, психологічний клімат з метою становлення сприятливих умов для гармонійного розвитку особистості, її здібностей та інтересів, не завдаючи при цьому шкоди здоров'ю [9; 14;15;16; 17; 21;24; 28].

На часі дня проблема інтеграції сучасної молоді до суспільства, що зумовлено, як вказує І. Шапошникова, вразливою свідомістю молодих людей у епохи криз, їх недостатнім життєвим досвідом та нестійкістю морально-етичних уявлень. На її думку, інтеграція охоплює два паралельні процеси – механічне включення до соціальної спільноти та усвідомлення себе частиною цієї спільноти. Вікова дискримінація, відчуження, маргіналізація з'являються як складові процесу соціального виключення і виявляються в різних формах відторгнення молоді від суспільства [27, с.209 ]. О.Блиновою обстоюється думка, що соціальні стереотипи, які закріплюються в суспільстві, детермінують систему його цінностей, норм, правил і звичаїв, виконуючи функції соціальної ідентифікації особистості [5, с. 238].

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина визначає прийнятий Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (*Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412*). Вчені розглядають дискримінацію як обмеження прав людини через певну ознаку, що не дає об'єктивних підстав для обмеження цих прав (Т.Марценюк). Дискримінаційні дії поділяють на: безпосередні, тобто такі, що мають чіткий характер і мету на обмеження, зокрема обмеження при прийомі на роботу за статтю чи за віком; та



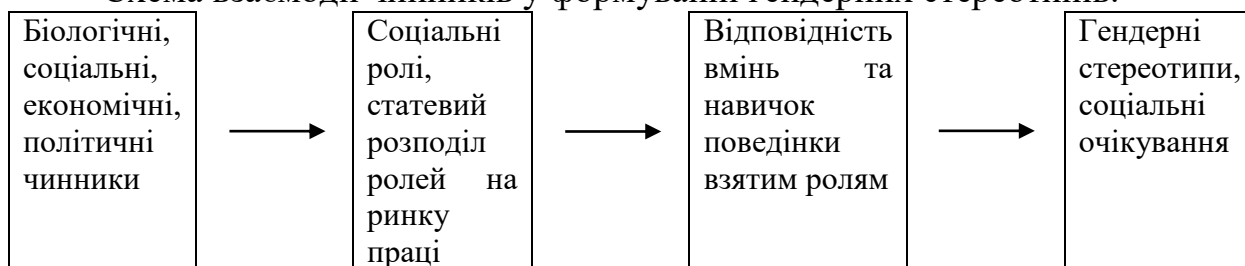
опосередковані, що призводять до непередбачених наслідків [20]. Забезпечення рівності та недопущення дискримінації відносяться до основоположних міжнародних стандартів у сфері праці. Досить поширеними є такі види дискримінаційних практик як расизм, сексизм, ейджизм, лукізм тощо.

Згідно з ЮНЕСКО, існує «відкрита» та «прихована» статева дискримінація. *Відкрита дискримінація* – це наявність різних навчальних програм для хлопчиків та дівчаток. *Прихована дискримінація* – наявність гендерних стереотипів у шкільних матеріалах, які пропонують дівчаткам і хлопчикам різні моделі для поведінки. Вчені (В. Гайденко, Т. Говорун, Т.Дороніна, В. Кравець, О. Кікінежді, О.Луценко, О.Малахова, О.Марущенко, І. Предборська) стверджують, що прихований соціалізаційний план не лише відображає гендерні стереотипи, а й підтримує гендерну нерівність [7; 8; 9;10;13; 19; 21].

У контексті синергійної освітньої парадигми (В.Кремень) актуалізується проблема вивчення гендерних уявлень сучасної молоді з метою подолання та пом'якшення гендерних стереотипів. Особистість чоловіка в традиційній гендерній ідеології розглядається вагомішою за особистість жінки. Вчені зазначають, що гендерні стереотипи залишаються найконсервативнішими схемами поведінки, негативна роль яких проявляється в гальмуванні процесів демократизації взаємин статей, та перешкод на шляху до вирівнювання прав і можливостей (І. Бех, В. Васютинський, В.Гайденко, Т.Говорун, Т.Голованова, В.Кравець, О.Кікінежді, О.Луценко, М. Слюсаревський, М.Скорик, В.Татенко, Т.Титаренко, С.Штурхецький). Гендерний чинник опосередковує міжособистісну взаємодію статей. Залежно від сповідуваних цінностей – егалітарних чи традиційних, дівчата та юнаки або будують діалогічне спілкування за позиції рівноправності людей «Я–Ти», або сповідують маніпуляційний стиль відносин, що є наслідком традиційної гендерної соціалізації.

Демократизація цивільних законодавчих актів сприяє вирівнюванню сімейних прав і обов'язків статей, посилює вимоги до партнерства як засадничих умов життєдіяльності сім'ї. Накопичення змін в суспільному житті, які зумовлені індивідуальним вибором людини, це постійний виклик традиційному розподілу статевих ролей і їхньому джерелу – гендерним стереотипам. Відомо, що стереотипами називають схематизовані та спрощені уявлення про характеристики жінок і чоловіків, їх якості та поведінку, професії і посади, коло обов'язків, вмінь та навичок тощо. Регулятивна – пояснювальна – ретрансляційна та виправдовуюча функції гендерних стереотипів прослідковується у всіх сферах людського буття. Дихотомічний, двополюсний поділ світу на «чоловіче» і «жіноче» обмежує особистісний розвиток індивіда, знижує можливості взаєморозуміння і спілкування статей, обмежує їх самореалізацію (С.Бем, Ш.Берн, Т.Говорун, І.Кон, О. Кікінежді, В.Кравець, Т.Марценюк, М.Скорик, С.Шебанова). Згідно соціально-рольовій теорії Еліс Іглі (Eagly, A.H., 2008) засвоєння гендерного стереотипу відбувається шляхом дії наступних чинників (схема 1).

Схема взаємодії чинників у формуванні гендерних стереотипів.



Недискримінаційне середовище розглядаємо як гендерно-справедливе, що базується на принципах соціальної справедливості, гендерної рівності, егалітарності та паритетності статей, в умовах функціонування яких забезпечується повноцінний розвиток особистості, незалежно від її статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання, етнічності тощо, «майбутня життєва траєкторія людини» (В. Кремень).

Основою побудови недискримінаційного середовища є гендерний підхід як новітній методологічний інструмент аналізу і проектування особистісних

змін, що ґрунтується на врахуванні «фактору статі» у змісті освіти та характері міжособистісної взаємодії « викладач-студент». У різних країнах він має різну назву: «гендерні лінзи», гендерний аналіз, гендерний вимір, гендерна інтеграція тощо. Учені наголошують на взаємозв'язку гендерного та особистісно орієнтованого підходів: «Гендерний підхід у педагогіці й освіті – це індивідуальний підхід до прояву дитиною своєї ідентичності, дає більшу свободу вибору і самореалізації, допомагає бути достатньо гнучкою і вміти використовувати різні можливості поведінки» (В. Кравець) [16, с. 365]; «Особистісно-орієнтований підхід до виховання .... ґрунтується на методологічних принципах західної гуманістичної психології: самоцінності особистості, глибокої поваги та емпатії до неї, врахування її індивідуальності тощо» (І. Бех) [4, с. 8]. За таких умов впроваджується особистісно-егалітарний підхід у навчально-виховний процес (О. Кікінежді).

## **1.2 Гендерний мейнстрімінг як стратегія побудови недискримінаційного університетського середовища**

Метою «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021» є забезпечення комплексного впровадження принципів гендерної рівності у сферу освіти, визначення шляхів гендерного підходу відповідно до світових демократичних засад. Зокрема, документ передбачає розширення практики включення гендерної складової до освітніх програм, впровадження гендерного підходу в нормативно-правових актах у сфері освіти, а також підготовку фахівців із питань гендерної рівності та формування професійної спільноти [6].

Згідно ухваленої Радою Європи Стратегії з гендерної рівності на 2018-2023 роки, яка є спільним доробком країн-членів РЄ, основний акцент буде зроблено на шести стратегічних напрямках:

- попередження і боротьба із гендерними стереотипами і сексизмом;
- попередження і боротьба із насильством проти жінок і домашнім насильством;

- забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя;
- забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і громадських рішень;
- захист прав жінок-мігрантів, біженок, шукачів притулку;
- досягнення гендерного мейнстримінга у всіх політиках та заходах.  
(<http://50vidsotkiv.org.ua/rada-yevropi-uhvalila-strategiyu-z-gendernoyi-rivnosti/> )

За визначенням Експертної Ради Європи, Gender Mainstreaming є комплексним підходом до проблеми гендерного рівноправ'я, оскільки вже на методологічному рівні містить в собі ідею рівності, яка повинна бути послідовно реалізована в усіх практичних діях, релевантних Цілям сталого розвитку. Загальна стратегія реалізації даного підходу визначається як стратегія „зверху вниз”, основний смисл якої полягає в тому, що на макрорівні (уряд, парламент, профспілки, спілки підприємців та ін.) повинні бути створені необхідні умови для успішної реалізації даного підходу на мікрорівнях (рівні організацій, в тому числі і освітніх закладів) [ 33].

Зазначимо, що правовою основою Gender Mainstreaming є такі міжнародні документи: конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації, прийнята в 1979 році; Пекінська платформа дій, розроблена і прийнята I Всесвітньою Конференцією ООН із жіночих проблем (1995), на якій Gender Mainstreaming було визнано головною політичною стратегією на шляху досягнення гендерної рівності; Амстердамський договір (1997), що зобов'язує всі країни, члени Євросоюзу, реалізувати гендерну політику [<http://www.dijg.de/gender-mainstreaming/gleichstellung-gleichberechtigung/>].

З понятійної точки зору Gender Mainstreaming означає, що реалізація будь-якої дії (mainstream) на всіх рівнях влади повинна оцінюватися з погляду її подальшого впливу на становище чоловіків і жінок і є комплексним підходом до проблеми гендерної рівності. Найбільш вдалим є практичний досвід Швеції, зокрема розробка основного методу – „Трьох Р” (Репрезентація, Ресурси, Реалізація), вироблення критеріїв для оцінки

бюджету країни з точки зору гендерного аспекту („гендерні бюджети”) (Шведський семінар, 2008).

У контексті нашого дослідження доцільно розглядати наступні компоненти у структурі недискримінаційного середовища: *просторово-предметний* (розташування закладу, інтер'єр та екстер'єр; наявність відпочинкових зон, фон, на основі якого розгортаються стосунки всіх учасників навчально-виховного процесу; *психодидактичний* – змістова сфера (навчальні програми і плани, підручники, посібники, форми, методи навчання і виховання, які обумовлені психологічними цілями побудови освітнього процесу) *соціальний* – суб'єкти освітнього процесу (професорсько-викладацький склад, студенти/студентки) та стиль взаємостосунків між ними [17; 28; 32].

Реалізація підходу Gender Mainstreaming, спрямованого на досягнення гендерної рівності й рівноправ'я в університетському середовищі та гендерного аудиту здійснювалась згідно методології, розробленої Н.Д.Світайло, директоркою Гендерного центру СДУ [23;25].

Гендерний аудит як інструмент та процес ґрунтується на методологічних засадах участі та націлений на організацію навчання щодо гендерної чутливості як на індивідуальному рівні, так і на рівні адміністрації установи. За своєю суттю він є «соціальним аудитом», оскільки належить до категорії «перевірок якості», і саме цим відрізняється від традиційних «фінансових аудитів». Гендерний аудит створює передумови для ідентифікації ключових прогалин і проблем, а також рекомендує шляхи їх вирішення, пропонуючи можливі покращання та нововведення. Аудит є можливістю продемонструвати кращі практики з досягнення гендерної рівності: підвищує колективний потенціал організації, дає можливість визначити проблемні місця гендерної самореалізації всіх учасників суб'єкт-суб'єктної взаємодії в університеті на предмет рівності-нерівності. За його допомогою можна контролювати та оцінювати прогрес, досягнутий в гендерній проблематиці, організовувати ініціативи, спрямовані на досягнення гендерної рівності,

реалізувати навчання колективу з гендерних питань через роботу у команді та обмін інформацією. Важливим результатом гендерного аудиту є розробка рекомендацій, релевантних специфіці втілення гендерних підходів в університетському середовищі.

Отже, аналіз наукової літератури дає підстави розглядати гендерний мейстрімінг та аудит як інноваційні стратегії та тактики побудови недискримінаційно-освітнього середовища в університеті, що відповідає принципам особистісно орієнтованого та гендерного підходів (забезпечення рівних прав і можливостей для обох статей, орієнтацію на партнерство в міжстатевій взаємодії), спрямоване на успішну самореалізацію дівчат та юнаків.

Засадничими у конструюванні недискримінаційного середовища є: взаємозв'язок та взаємозумовленість соціально-педагогічних та психологічних процесів на суспільному та індивідуальному рівнях гендерного самовизначення молоді у патріархальних та егалітарних координатах; принципи гендерної просвіти: науковість, об'єктивність гендерних знань як головне підґрунтя розвінчування стереотипів; адекватність їх освоєння віковим можливостям дітей, підлітків та юнацтва; позитивізм і толерантність у ставленні до статей та міжстатевого спілкування; опора на власний життєвий досвід індивіда, критичне осмислення засвоєних настанов щодо життя в статі; суб'єктна позиція як умова активізації гендерного самовизначення та саморефлексії в учбовому діалозі; подолання статевих стереотипів; рівноцінність «чоловічого» та «жіночого» у змісті дидактичного матеріалу, відмова від стратегії маргіналізації жіночого як меншовартісного [9; 10; 16; 31].

## РОЗДІЛ II. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПОБУДОВИ НЕДИСКРИМІНАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО СЕРЕДОВИЩА

### 2.1 Методика емпіричного дослідження та аналіз отриманих даних

Для нашої роботи найбільший інтерес представляє дослідження *соціального компоненту* недискримінаційного середовища в університеті, а саме: вивчення гендерних поглядів викладачів та студентів в традиційних (патріархальних) чи егалітарних (демократичних) координатах. Проведення емпіричного дослідження здійснювалося відповідно до вимог психолого-педагогічного експерименту, з релевантною методикою та математично-статистичним аналізом отриманих даних.

Емпіричним дослідженням було охоплено студентсько-викладацький колектив семи факультетів (фізико-математичний, географічний, історичний, інженерно-педагогічний, факультет педагогіки та психології, фізичного виховання, іноземних мов). Результати якісних та кількісних даних стосуються усіх факультетів, кафедр та інших підрозділів університету. У анкетуванні взяло участь: 130 осіб викладацького (64 жінки та 66 чоловіків) та 298 студентського колективу (180 студенток і 118 студентів).\*

У процесі дослідження використано процедуру гендерного аудиту (Додаток А).

Якісний аналіз статистичних результатів аудиту засвідчив соціальне моделювання гендеру, яке виявилось у стереотипізації свідомості, уявлень та мислення статевовікових вибірок щодо різних сфер діяльності, вибору спеціальностей, побудови кар'єри та поєднання її із сімейними ролями, авторитетності та соціального статусу тощо, що є підтвердженням існуючих феноменів «скляної стелі», «подвійної зайнятості», меншовартісності позиції жінки-викладачки.

*\*Гендерний аудит вузу був реалізований Гендерно-освітнім центром ТНПУ-НАПНУ у рамках проекту «Гендерний мейнстримінг у вищих навчальних закладах України».*

Виявлено гендерну асиметрію, яка виявилась у фемінізації педагогічного університету (переважання жіночої статі, у порівнянні із чоловічою (62,4%:37,6% відповідно) серед викладацького складу; жінок, котрі мають наукові звання кандидата та доктора наук, ніж чоловіків (60,6%:39,4% відповідно) (рис. 1).

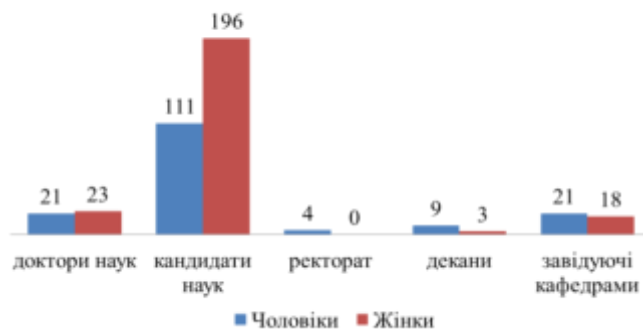


Рис. 1. Кількісне співвідношення чоловіків і жінок (за науковим ступенем та керівною посадою)

Гендерна диспропорція виявлена щодо розподілу гендерних ролей на керівних посадах (управлінсько-виконавчій структурі): більше жінок, котрі мають наукові звання кандидата та доктора наук, ніж чоловіків (60,6%:39,4% відповідно), але 2 чоловіки-академіки. Більша кількість публікацій у жінок, ніж у чоловіків (58,9%:41,1% відповідно). Жінки також переважають із захисту докторських/кандидатських дисертацій (63,1%:36,9%. Навчаються у аспірантурі та докторантурі утричі більше жінок (69,6%:30,4%). Співвідношення осіб жіночої та чоловічої статі, які захистили дисертації – 8:1. Проте, пріоритетними керівними посадами у вузі виявились чоловічі, зокрема, керівництво університету (100%:0%), декани у співвідношенні 3:1 (75,0%:25,0%), завідувачі кафедр – (53,8% чоловіки:46,2% жінки).

Гендерний дисбаланс спостерігається в «маскулінізації» та «фемінізації» студентського контингенту (значне переважання студенток денної (71,4%) і заочної форм навчання (84,5%), порівняно із студентами (28,6%:15,5% відповідно). Найбільш показна різниця у кількісному переважанні дівчат, у



порівнянні з хлопцями стосується факультету педагогіки та психології (93,0%:7,0%), іноземних мов (84,5%:15,5%), мистецтв (73,0%:27,0%), хіміко-біологічного (92,4%:7,6%), філологічного (93,1%:6,9%), історичного (63,9%:36,1%), географічного (69,5%:30,5%), фізико-математичного (61,2%:38,8%). З'ясовано, що більшість хлопців навчається на факультетах фізичного виховання (73,4%:26,6%) та інженерно-педагогічному (69,1%:30,9%) (рис. 2). У конкурсах різного рівня бере участь більше дівчат, ніж хлопців (55,0%:45%).

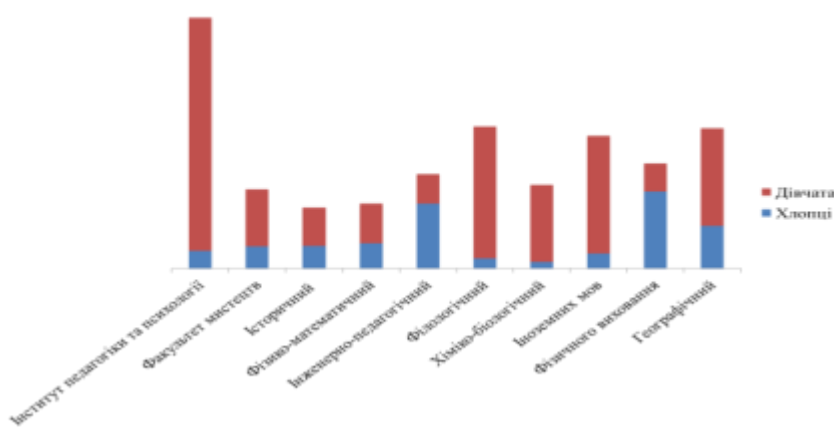


Рис 2. Співвідношення студентів (ок) за факультетами

Питання забезпечення рівних прав та можливостей для обох статей у професійній самореалізації є більш важливим для жінок (50%), ніж для чоловіків (30,4%). 22,4% чоловіків і всього 9,4% жінок визнали важливу проблему. Байдуже ставлення до означеної проблеми виявили 18,2% викладачів і 15,6% викладачок. Для частини респондентів (24,2% чоловіків і 18,8% жінок) це питання не є принципово важливим. Решта респондентів (6,3% жінок і 3,0% чоловіків) не вважають цю проблему важливою.

Відповідь на наступне питання, яке стосувалось підтвердження чи спростування твердження щодо рівності можливостей для обох статей у плані професійної самореалізації у реаліях сьогодення. Більш як половини викладачів (54,8%) і удвічі менше викладачок (28,2%) погодились із цією думкою. 27,3% чоловіків і 37,5% жінок швидше згодні із твердженням, що, на

нашу думку, є свідченням кращих соціально-психологічних умов для адаптації. У 12,1% чоловіків і на половину менше жінок – 6,3% виявлено байдуже ставлення до проблеми. Цікаво, що учетверо більше 12,5% викладачок, у порівнянні із викладачами швидше не погоджуються із запропонованим твердженням, а 15,6% жінок взагалі заперечують його, оскільки відчували дискримінацію за статевою ознакою на собі. 3% чоловіків не змогли відповісти на питання. Таким чином, більшість чоловіків не бачать проблем у забезпеченні рівних можливостей у професійній самореалізації жінки, в той час як самі жінки підтверджують факт нерівності можливостей і умов (рис. 3).

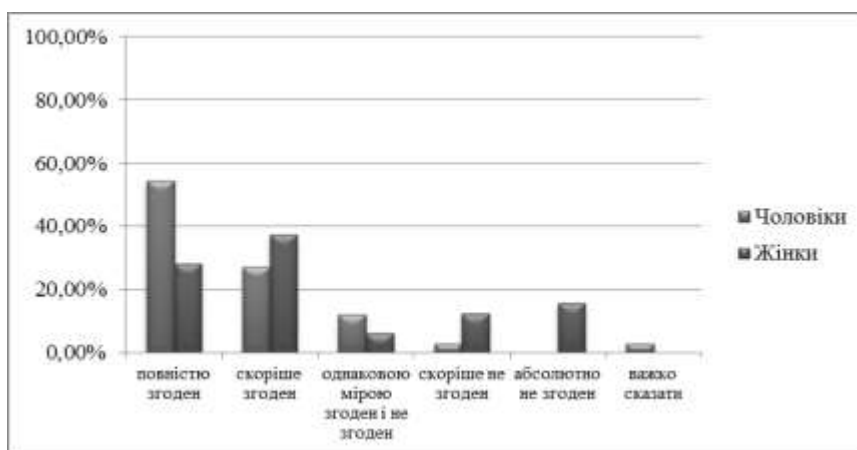


Рис. 3. Відповіді професорсько-викладацького колективу на запитання «Чи погоджуєтесь Ви із твердженням: «Сьогодні жінки та чоловіки мають абсолютно рівні можливості для своєї професійної самореалізації?»»

Виявлена також значна поляризація поглядів чоловіків і жінок на владно-підвладні стосунки: при оцінці твердження щодо чоловіка як ефективного керівника, а жінки як виконавиці. Більшість опитуваних викладачок (78,0%) вважають, що керівництво, лідерство у професійній самореалізації не залежить від статі, тоді як їх чоловіки-колеги (33,4%) дотримуються стереотипних поглядів. Амбівалентність поглядів виявилась у третини респондентів-чоловіків порівняно з 6,3% респондентів-жінок. Надалі стійким у свідомості освітян залишається ефект «скляної стелі» для жіноцтва. Діаметрально протилежні погляди сповідує однакова кількість опитуваних (біля 15% жінок вважає ефективним керівником чоловіка, тоді як 15%

чоловіків, навпаки, не вбачають вирішальною статевою ознакою у ефективному керівництві) (рис.4).

Гендерна асиметрія виявилась також у поглядах обох статей у розподілі гендерних ролей у приватній сфері. Удвічі більше жінок (40,6%), ніж чоловіків (21,2%) засвідчили переобтяження сімейними обов'язками і домашніми справами, що є підтвердженням феномену «подвійної зайнятості» жіночої статі.



Рис. 4 Відповіді професорсько-викладацького колективу

Більшість чоловіків-респондентів (60,6%) і удвічі менше жінок (34,4%) вказали на виконання частини домашньої роботи. 18,8% жінок і 9,1% чоловіків відмітили, що не мають сімейних обов'язків. У своїх відповідях респонденти-чоловіки, порівняно з жінками, вказали не вдале поєднання сімейних та професійних обов'язків (39,4%:31,3% відповідно), що пов'язано із їх меншою залученістю до побутових справ та головною роллю у сім'ї – годувальника, матеріального забезпечувача родини. Третина викладачів та чверть викладачок не мають жодних проблем із поєднанням сімейних та професійних обов'язків, що свідчать про партнерські взаємини у родині. У більш як третини респондентів жіночої статі (37,5%) і удвічі менше - чоловічої статі (15,2%) виникають несуттєві проблеми із поєднанням сім'ї та кар'єри. Лише по 3% респондентів обох статей вказали на важкість поєднання сімейних та професійних обов'язків. Не дали відповіді 9,1% чоловіків і 6,2% жінок.

Більшість викладачів (78,8%) і викладачок (68,8%) зазначили, що у вузі не потрапляли у дискримінаційні за статевою ознакою ситуації, не відчували обмежень та незручностей. 28,1% жінок і 18,2% чоловіків вказали на поодинокі ситуації. Майже 90% викладачів і удвічі менше викладачок (46,9%)

вказали, що ніколи не потрапляли у ситуації, пов'язані з обмеженням їхніх прав за статевою ознакою. Приблизно по 12% респондентів обох статей зазначили, що з ними рідко траплялись подібні ситуації. На нашу думку, той факт, що 40,6% викладачок обрали відповідь «важко відповісти» є свідченням або нещирих відповідей респонденток, або наявності «прихованої» дискримінації у вузі.

Біля половини респондентів-чоловіків (48,5%) і третини жінок (31,2%) не звертають увагу на ситуації дискримінаційного характеру за статевою ознакою. Третина викладачок (34,4%) і лише 6,1% викладачів визнали, що отримували зауваження від інших щодо невідповідності своєї поведінки ustalеним гендерним стереотипам. Про порушення прав, що стосуються використання фізичної сили згадали у відповідях чверть жінок та 15,2% чоловіків. Майже однакова кількість опитаних (27,3% чоловіків і 21,9% жінок) відповіли, що при обранні на керівну посаду перевага і надалі надається чоловічій статі. Майже удесятеро більше викладачок (28,1%) стикались із фактом поблажливого ставлення до чоловіків. Така ж частка опитаних жінок (28,1% порівняно з 18,2% чоловіками) вказали, що у вузі краще ставлення до жіночої статі, ніж до чоловічої (рис.5).

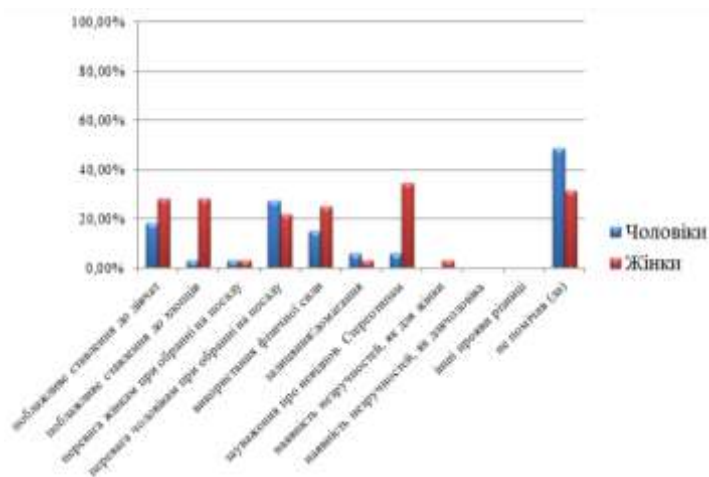


Рис.5 Відповіді професорсько-викладацького колективу

Проаналізуємо результати гендерного аудиту по студентській вибірці. Подальша професійна кар'єра згідно студентської вибірки безпосередньо

ділиться на «жіночу» і «чоловічу» за традиційними ролями, що не спонукає до активізації суб'єктності особистості.

Відповіді на перше питання «На скільки важливим для Вас є питання забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у професійній самореалізації?» дали змогу з'ясувати, що для дівчат це питання хвилює значно більше, ніж хлопців. Для 79% респонденток і більше респондентів (57%) питання забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок у професійній самореалізації є важливим у різній мірі. Проте удвічі більше хлопців (27,3%) у порівнянні із дівчатами (13,9%) байдуже ставляться до цієї проблеми, що може свідчити про їхню традиційну соціалізацію. Для незначної кількості хлопців і дівчат (7,7%:2,8%) ця проблема є не важливою та зовсім не важливою (7,7%:3,9% відповідно).

Приблизно третини студентів і студенток (23,9%:26,1% відповідно) повністю згодні із твердженням «Сьогодні жінки та чоловіки мають абсолютно рівні можливості для своєї професійної самореалізації». Трохи більше дівчат (39,4%), ніж хлопців (29,9%) відповіли, що швидше за все згодні із таким твердженням. Амбівалентність позиції, що відповідає варіанту «однаковою мірою згоден (на) і не згоден (на)» виявлена у 18,8% хлопців і 11,1% дівчат. Із запропонованою думкою не згодні 16,2% хлопців і 12,2% дівчат. Не вважають реальною рівність можливостей для професійної самореалізації жінок і чоловіків по 6% респондентів обох статей. Найменше – 5% респондентів обох статей мають невизначену позицію.

Третина дівчат (32,1%) і утричі менше хлопців (12,8%) абсолютно не поділяють поглядів щодо того твердження «Чоловік – ефективний керівник, а жінка – виконавець»?». Майже однакова кількість респондентів не згодні із цією думкою. Майже однакова кількість респондентів (23,9% хлопців і 26,3% дівчат) скоріше не згодні. Амбівалентність поглядів виявлено у 22,2% респондентів обох статей, котрі однаковою мірою згодні і є згодні з твердженням. Удвічі більше хлопців (15,4%) порівняно з дівчатами (8,9%) швидше згодні із твердженням. Традиційні погляди виявлено в 22,2% хлопців

і лише 7,8% дівчат. Отже, у дівчат більше егалітарні поглядів, ніж у їхніх однолітків чоловічої статі (рис.6).



Рис. 6 Відповіді студентів/студенток

З'ясовано, що більшість респондентів обох статей (61,5% хлопців і 60% дівчат) виконують частину сімейних обов'язків; близько чверті опитаних респондентів не мають жодних сімейних обов'язків 24,8% хлопців і 24,4% дівчат, що, можливо, пов'язано з їхнім сімейним станом. Лише незначна частина дівчат (5,6%) і вдвічі менше хлопців (2,6%) визнали себе відповідальними за усі сімейні обов'язки.

Поєднання професійних і сімейних обов'язків у дівчат (33,9%) є більш гармонійним, ніж у хлопців (25,6%). Натомість у 1,5 рази більше студентів, ніж студенток (37,6%:26,1% відповідно) мають певні труднощі при поєднанні навчання та сімейних справ. Приблизно третина респондентів (30,8% хлопців і 30,0% дівчат) зазначили, що не мають жодних проблем.

Наступні питання стосувались виявлення дискримінаційних моментів у ВЗО за ознакою статі. Зокрема, з'ясовано, що приблизно 70% респондентів обох статей відмітили, що не потрапляли в ситуації певних обмежень/незручностей, пов'язані зі статтю. 13,7% хлопців і 18,3% дівчат відповіли, що такі ситуації рідко траплялись із ними. Приблизно 5% хлопців і 2,8% дівчат вказали, що часто потрапляли у такі ситуації. Серед ознак хлопці зазначали використання їхньої фізичної сили у чоловічих (предметно-інструментальних) видах діяльності (перенести парту, принести проектор

тощо). 10,3% хлопців і 8,3% дівчат не звертали уваги на подібні ситуації у ВНЗ, тому не змогли відповісти на поставлене питання.

Переважна більшість студентів (74,4%) і студенток (87,2%) не підтвердили порушенням їхніх прав. Проте 15,4% хлопців і 6,1% дівчат зустрічались із ситуаціями, у яких порушувались їхні права. Приблизно 5% студентів зазначили, що часто стикаються з такими ситуаціями, що пов'язано із більш поблажливим ставленням викладачів до дівчат, строгим і більш вимогливим – до хлопців. Майже однакова кількість респондентів (6,0% хлопців і 6,7% дівчат) не можуть визначитись, що на нашу думку пов'язане із їхньою гендерною нечутливістю до дискримінаційних ситуацій за статевою ознакою.

Питання щодо відмінності ставлення у ставленні викладачів до студентів різної статі дало змогу з'ясувати наступне: близько половини респондентів-хлопців вказали на поблажливо-опікуючі приписи викладачів до дівчат, меншу вимогливість і більшу привітність. 2,6% дівчат розділяють цей варіант відповіді. Однакова кількість респондентів обох статей (17,0%) вказали, що у ВНЗ більш прихильно ставляться до хлопців, це, на їхню думку, пов'язано із тим, що академічні групи є переважно фемінними, тому до малої кількості хлопців ставлення особливе. Перехресними виявились відповіді щодо переваги певної статі при обранні на посаду. Так, близько 20% хлопців зазначили, що дівчатам легше отримати бажану посаду. З ними погодились удвічі менше дівчат – 10,0%. Натомість 21,0% дівчат вважає, що перевага при обранні на посаду надається, як правило, чоловічій статі, тоді як, таку думку розділяє лише 9,4% хлопців. Удвічі більше дівчат (24,4%), порівняно із хлопцями (12,8%) отримують зауваження з боку викладачів щодо своєї невідповідності усталеним гендерним стереотипам і уявленням. В той час, як удвічі більше хлопців, ніж дівчат (16,2% хлопців і 8,3%) дівчат вказали на залицання зі сторони викладачів. Більше дівчат (20,6%), ніж юнаків (12,0%) відповіли, що не помічають жодних проявів різниці у ставленні до них на підставі статевої ознаки (рис.7).

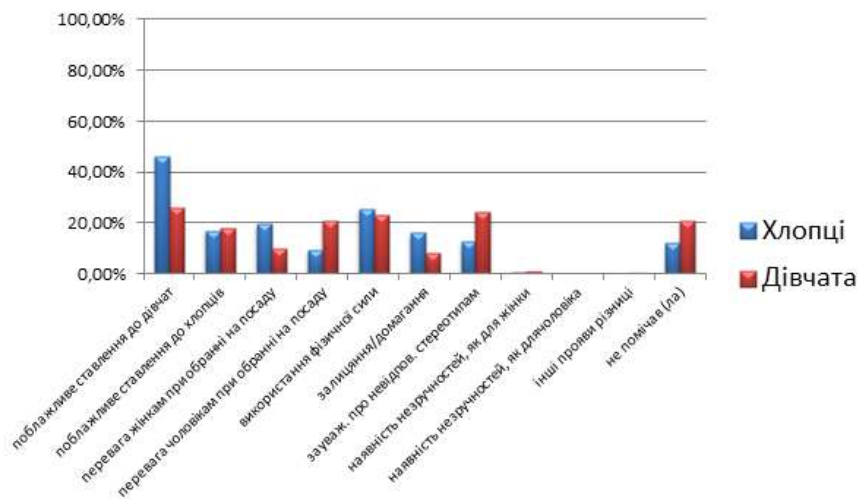


Рис.7 Відповіді студентів/студенток

Отже, виявлені розбіжності в гендерних уявленнях дівчат стосуються двох різноспрямованих таї конфліктних тенденцій: з одного боку, прагнення реалізувати свої власні цілі (в центрі уваги тут проблеми здобуття освіти, професії, місця праці), з іншого – бажання реалізувати суто “жіноче” начало – вийти заміж, реалізувати материнську функцію, виховувати дітей тощо. Труднощі в узгодженні їх орієнтацій полягають в тому, що від теперішньої активності студентки залежить реалізація планів, тоді як її майбутнє – від гендерних орієнтацій. Модель подвійної зайнятості жінки мотивує ідентифікуватись із традиційною фемінною роллю. Щодо юнаків, то хоч пріоритетними є вибір професії, професійна кар’єра, у їх поглядах патріархальні установки продовжують відігравати суттєву роль. Тому подальша професійна кар’єра є бінарною за традиційними ролями, що не спонукає до егалітарної самореалізації.

Результати гендерного аудиту засвідчили майже однакову симетричність гендерних стереотипів щодо обох статей, що знижує позицію об’єктності життєвих домагань, збільшує поведінковий конформізм, асиміляцію гендерностереотипізованих очікувань, наслідком чого є розвиток статевоповідних Я-концепцій, прояви сексизму (дискримінацію за статевою ознакою) щодо обох статей у різних сферах освітньо-соціального буття, що не спонукає до успішного життєздійснення.



## **2.2 Рекомендації щодо впровадження гендерночутливих практик в університетське середовище**

Прийняття європейських цінностей передбачає інтегрування принципів гендерної рівності у всі сфери суспільного життя, забезпечення рівного доступу та можливостей обох статей до освітніх, виробничих, культурних ресурсів тощо.

Результати дослідження дозволили визначити практичні інструменти, якими є гендерний аудит та мейнстримінг та виявити їх ефективність у здійсненні якісного моніторингу на предмет гендерної чутливості-нечутливості суб'єктів університетського середовища. Це дало змогу привернути увагу викладацько-студентського контингенту до проблеми рівноправ'я статей та стало ефективним чинником мотивування адміністрації до реалізації гендерної політики у ВЗО.

Гендерний мейнстримінг як інструмент досягнення гендерної рівності в університеті дозволив дати якісну інтерпретацію процесу реформування вищої школи, окреслити проблемне поле гендерних досліджень, а саме: провести оновлення курсів з гендерної проблематики, ввести гендерний модуль у всі навчальні дисципліни соціогуманітарного циклу, розширити гендерну тематику наукової роботи, розробити і опублікувати навчально-методичний комплекс щодо подолання гендерних стереотипів в освітніх ланках різного рівня, критично осмислити позицію адміністрації вузу, науковців та студентства щодо участі у впровадженні національного механізму гендерної рівності,

Гендерний підхід в педагогіці передбачає відхід від концепції „вроджених” статевих відмінностей між хлопчиками і дівчатками в освіті і ідеї „вроджених статевих ролей”, переносить акцент на інституційний аспект середовища і контекст взаємодії суб'єктів гендерних відносин. Гендерний підхід в освіті виражається у відмові від асиметрії гендерної соціалізації бінарного типу і переходу на багатополюсну модель соціального

конструювання статі без поширення репродуктивних відмінностей на всі інші сфери життя жінок і чоловіків.

Вагомим чинником ефективного поширення гендерно-освітніх технологій вважаємо партнерську взаємодію студентів та викладачів у реалізації соціально-важливих проектів різного рівня.. Це – спільний соціальний проект з КП «Тернопільелектротранс» – «Тролейбус Щастя» (під патронатом міського голови у рамках проекту «Зроби своє місто кращим»). Студенти і учні Тернопільських шкіл малювали малюнки, оформлювали тролейбус. Усі бажаючі тернополяни можуть залишати свої листи та малюнки для бійців АТО. Періодично організатори проекту забирають їх та відправляють бійцям. (<http://te.20minut.ua/Podii/ta-fajno-nastrij-pidnimaye-kazhe-pasazhir-novogho-trolejbusa-shastyia-10425024.html>), освітня програма за сприяння ЄК «Темпус» «Освіта для лідерства, інтелекту та заохочення таланту», створення Центру лідерства у вузі, діяльності центрів гендерних студій, школи гендерної рівності тощо.

Пошук дієвих механізмів формування недискримінаційного середовища як гендерно-справедливого у закладах вищої освіти передбачає методологічне обґрунтування особистісно-егалітарного підходу як базового щодо формування гендерних компетентностей у всіх учасників соціокультурної взаємодії на основі «педагогічної матриці» національної гуманістичної спадщини, здійснення аналізу психологічних механізмів гендерного самовизначення, їх змісту та форм у системі патріархальних та егалітарних орієнтацій; виявлення характеру міжстатевих взаємин представників обох статей на основі рівності-нерівності, домінування-підлеглості; розвиток інфраструктури Школи гендерної рівності (інтерактивне навчання за принципом «рівний – рівному»).

Реалізація прогресивних ідей і методологічних принципів гендерного мейнстрімінгу у вищих навчальних закладах дозволяє окреслити перспективи світоглядного потенціалу гуманітарної освіти з метою побудови недискримінаційного університетського середовища.

## ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз проблеми гендерного мейнстримінгу як інструменту побудови недискримінаційного університетського середовища засвідчив її актуальність та соціальну затребуваність євроінтеграційними процесами, реформуванням національної освіти, державною гендерною політикою.

На основі узагальнення наукових джерел запропоновано розуміння поняття «недискримінаційне середовище» як гендерно-справедливе, що у своїй структурі містить три компоненти (просторово-предметний, психодидактичний та соціальний) та відповідає принципам особистісно орієнтованого та гендерного підходів, та їх різновиду - особистісно-егалітарного. Недискримінаційне середовище розглядаємо як гендерно-справедливе, що базується на принципах соціальної справедливості, гендерної рівності, егалітарності та паритетності статей, в умовах функціонування яких забезпечується повноцінний розвиток особистості, незалежно від її статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання, етнічності тощо.

З позиції гендерної методології розкриті психологічні механізми гендерного самовизначення студентської молоді в сучасній суперечливій системі традиційних/патріархальних чи егалітарних/демократичних координат, питання взаємодетермінації статусно-економічного становища чоловіків та жінок-викладачів ВЗО та наявності гендерних стереотипів в їх свідомості.

Проведено емпіричне дослідження. За допомогою гендерного мейнстримінгу та гендерного аудиту з'ясовано амбівалентне ставлення респондентів жіночої та чоловічої статі викладацько-студентського складу до гендерних ролей, патріархальні та демократичні погляди. Зокрема, більш скептичне ставлення чоловіків-викладачів до рівності статей; аргументованість проблеми нерівності вродженими особливостями статей; переважання андроцентризму у спілкуванні, що призводить до гендерно-нечутливого ставлення у суб'єкт-суб'єктній взаємодії. Життєве самовизначення юнаків є більш консервативним, стереотипізованим: все «жіноче» традиційно продовжує асоціюватись із сім'єю, домашнім господарством; тоді як

«чоловіче» — із активністю у соціальній, політико-економічній сферах тощо. Дівчата пов'язують життєве самовизначення із професійною сферою на партнерських взаємовідносинах з юнаками. Прагнення дівчат до активної соціальної діяльності відбувається через орієнтацію на здобуття освіти. Студентки частіше виявляють егалітарні погляди, більше підтримують рівний розподіл ролей у сім'ї, прагнуть рівних прав і можливостей для самореалізації. Ці тенденції дозволяють констатувати збільшення суб'єктного потенціалу, визначити психологічні перспективи майбутньої життєтворчості молодих жінок як виходу за межі звичного та виклику стереотипам.

Тому важливим завданням постає створення університетського недискримінаційного середовища з дотриманням реальних рівних умов та можливостей для обох статей в доступі до професійної освіти, здобуття кар'єри, досягнення бажаного громадянсько-політичного статусу, справедливого розподілу сімейних функцій, зокрема побутово-господарських, виховних обов'язків та їх поєднання з професійною самореалізацією.

Перспективами соціально-важливих проєктів з впровадження гендерно-чутливих освітніх технологій є модернізація системи вищої освіти з ІКТ, активізація суб'єктності та конкурентоспроможності студентської молоді обох статей, що сприятиме досягненню ефекту рівноцінної присутності суб'єктів жіночої та чоловічої статі в програмах соціально-економічного розвитку вузу, міста, регіону та країни, дасть змогу апробувати європейську модель гендерного паритету до національних реалій (законодавчий простір, життєдіяльність громадян в соціально-економічній сфері, розподіл гендерних ролей, доступ до прав і ресурсів представників обох статей тощо).

Результати дослідження свідчать про необхідність впровадження гендерного мейнстрімінгу як комплексного підходу до рівності статей у практику вищої школи як особливої ідеологічної системи гендерних знань та практик, релевантних психологічним принципам паритетності та рівноцінності статей, саморозвитку та повноцінного життєздійснення студентської молоді.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. – М. : «Российская политическая энциклопедия», 2004. – 336 с.
- 2.Бовуар де Сімона. Друга стать: Пер. з франц.: В 2 т.– К.: Основи,1994. – Т.1
- 3.Берн Ш. М. Гендерная психология / Ш. М. Берн. – М. ; СПб. : Прайм – ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
- 4.Бех І. Д. Виховання особистості : підручник / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2008. – 848 с.
- 5.Блинова О. Є. Соціальні стереотипи та ідентичність: особливості взаємозв'язку. Проблеми політичної психології. Київ : Фенікс, 2014. Вип. 1(15). С. 238–246.
- 6.Впроваджуючи Стратегію гендерної рівності в освіті, ми творимо майбутнє без сексизму і домашнього насилля. Київ, 2018. URL: <http://link.pub/2020689>
- 7.Гендерна педагогіка: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [за ред. В. О. Гайденко]. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. – 313 с.
- 8.Говорун Т. В. Гендерна психологія: [навчальний посібник] / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді – К. : Академія, 2004. – 308 с.
- 9.Гендерні дослідження: прикладні аспекти : [наук. монографія] / [В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.] ; за наук. ред. В.П. Кравця. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. – 448 с.
- 10.Гендерні стандарти сучасної освіти : збірка рекомендацій. – 2012. – Частина 3. – 282 с. (Програма розвитку ПРООН в Україні).
- 11.Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві – К.: ПРООН, 2007. – 143 с.
- 12.Гендерний освітній портал. – Режим доступу: <http://www.osportal.org.ua/index.php/index>
- 13.Дороніна Т. О. Теоретико-методологічні засади гендерної освіти та виховання учнівської молоді : [монографія] / Т. О. Дороніна. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. – 331 с.
- 14.Кіммель М. Гендероване суспільство / М. Кіммель. — К.:Сфера, 2003.– 490 с.

15. Кон И. С. Социологическая психология / И. С. Кон. – М. : Моск. психолого-социальный институт ; Воронеж : Изд-во НПП «МОДЭК», 1999. – 560 с.
16. Кравець В. П. Гендерна педагогіка: [навчальний посібник] / Кравець В. П. – Тернопіль: Джура, 2003. – 416 с.
17. Кравець В. П., Кікінежді О. М., Шульга І. М. До проблеми гуманізації освітньо-виховного простору сучасної української школи. *Освітологія*. 2018. № 7. С. 15–21.
18. Кремень В. Г. Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму: [монографія] / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 368 с.
19. Малахова О. Теоретико-методологічні засади гендерної експертизи підручників / О. Малахова, О. Марущенко, Т. Дрожжина, Т. Коробкіна // Експертиза шкільних підручників : інструктивно-методичні матеріали для експертизи електронних версій проектів підручників для учнів 8 класу загальноосвітніх навчальних закладів [посібник] / за заг. ред. О. М. Топузова, Н. Б. Вяткіної. – К. : Педагогічна думка, 2016. – С. 48–56.
20. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Т. Марценюк. – К. : Видавництво «Основи», 2017. – 256 с.
21. Основи соціальної психології: навчальний посібник / О. А. Донченко, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – 495 с.
22. Результати роботи Круглого столу «Інституціоналізація гендерної освіти: перспективи та ризики» (м. Київ, 5 грудня 2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2016/12/05/>
23. Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів. Навч. пос. // За заг. редакцією Н. Світайло.- Суми: Вид-во РА « Хорошие люди», 2016. - 209 с.
24. Рекомендації щодо вдосконалення гендерних підходів у навчальні програми гуманітарної та соціально-економічної підготовки вищої освіти. – Режим доступу: <http://www.osportal.org.ua/index.php/2010-12-02-07-33-04/2011-01-25-08->

- 25.Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. - М. : Издат. дом «Стратегия», 2007. – 167 с.
- 26.Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с.
- 27.Проблеми соціальної інтеграції сучасної студентської молоді / І. В. Шапошникова // [Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики.](#)- 2012. - Вип. 56. - С. 209-218.
28. Формування превентивного виховного середовища загальноосвітнього навчального закладу : навч.-метод. посібник / [О. О. Єжова, В. І. Кириченко, Т. В. Тарасова, Т. Є. Федорченко та ін.]; за заг. ред. д. п. н., проф. В. М. Оржеховської. – Кіровоград : Імекс ЛТД, 2014. – 172 с.
- 29.Шебанова С.Г. Експериментальне дослідження гендерних стереотипів та установок студентської молоді. – Херсон, 2010. – 112 с.
- 30.Штурхецький С. В. Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / колектив авторів ; за ред. С. В. Штурхецького. – Київ, 2014. – 206 с.
31. Як навчати школярів долати гендерні стереотипи: конспекти занять : навч.-метод. посібник для загальноосвітніх навч. закл. / [Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.]; за заг. ред. Т. В. Говорун. – К. : ФОП Клименко, 2011. – 806 с.
- 32.Kikinezhdі O. M., Rozhanska V. O., Sampara O. V. Leading the way to parity democracy: gender audit as an innovation in the high school // International scientific and practical conference «Pedagogy in EU countries and Ukraine at the modern stage» : Conference proceedings, December 21–22, 2018. Baia Mare : Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2018. – P.170-174.
33. Zastrow, V. Gender-Mainstreaming – Politische Geschlechtsumwandlung. – Leipzig, 2006. – С. 10.

# ДОДАТКИ

## Додаток А

### АНКЕТА

Науково-дослідний Центр з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді НАПН України-ТНПУ ім. В. Гнатюка проводить опитування університетської спільноти з метою підвищення ефективності навчання/праці чоловіків та жінок. Опитування анонімне, і його результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді.

**1. Наскільки важливими для Вас особисто є питання забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків у професійній самореалізації?**

(Оцініть за п'ятибальною шкалою, де 1- Абсолютно не важливо, 5- Дуже важливо)

1                      2                      3                      4                      5

**2. Якою мірою Ви згодні чи не згодні з такими твердженнями: «Сьогодні жінки та чоловіки мають абсолютно рівні можливості для своєї професійної самореалізації»?**

1. Повністю згоден (на)	4. Скоріше, не згоден (на)
2. Скоріше, згоден (на)	5. Абсолютно не згоден (на)
3. Однаковою мірою, як згоден(на) так і не згоден(на)	6. Важко сказати/ Не замислювався (лася) над цим

**3. Якою мірою Ви згодні чи не згодні з такими твердженнями: «Чоловік – ефективний керівник, а жінка – виконавець»?**

1. Повністю згоден (на)	4. Скоріше, не згоден (на)
2. Скоріше, згоден (на)	5. Абсолютно не згоден (на)
3. Однаковою мірою, як згоден(на) так і не згоден(на)	6. Важко сказати/ Не замислювався (лася) над цим

**4. Скажіть, будь-ласка, наскільки Ви завантажені сімейними обов'язками:**

1. Я не маю сімейних обов'язків (Перейдіть до питання № 6)
2. Я виконую лише деяку частину сімейних обов'язків
3. Я виконую основну частину сімейних обов'язків
4. Важко відповісти.

**5. Скажіть, будь ласка, чи є для Вас проблемним поєднання своїх професійних (навчальних) та сімейних обов'язків чи ні?**

1. Так, мені дуже важко поєднувати професійні/навчальні та сімейні обов'язки
2. Так, у мене виникають з цим деякі проблеми, але вони не є суттєвими
3. Ні, здебільшого мені вдається поєднувати свої професійні/навчальні та сімейні обов'язки
4. Ні, я не маю жодних проблем з поєднанням професійних/навчальних та сімейних обов'язків
5. Важко відповісти

**6. Як часто Ви потрапляли у своєму навчальному закладі в ситуацію певних обмежень/незручностей, пов'язаних з Вашою статтю чи таких ситуацій не було?**



1. Жодного разу не потрапляв (ла) у ситуацію обмежень та незручностей у своєму навчальному закладі (*Перейдіть до питання № 8*)

2. Подібні ситуації рідко траплялися зі мною

3. Подібні ситуації доволі часто траплялися зі мною

4. Важко сказати (*Перейдіть до питання № 8*)

**7 В чому це виявлялося?** \_\_\_\_\_

**8. Як часто Ви потрапляли у ситуації, коли порушувались**

**Ваші права в навчальному закладі через Вашу стать чи таких ситуацій не було?**

1. Жодного разу не потрапляв (ла) в такі ситуації (*Перейдіть до питання № 10*)

2. Подібні ситуації рідко траплялися зі мною

3. Подібні ситуації доволі часто траплялися зі мною

4. Важко сказати (*Перейдіть до питання № 10*)

**9. В чому це виявлялося?** \_\_\_\_\_

**10. У процесі роботи або навчання чи помічали Ви наступні прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків? (не більше 3-ох варіантів):**

1. Надто поблажливе ставлення до жінок/дівчат;

2. Надто поблажливе ставлення до чоловіків/хлопців;

3. Надання жінкам переваги при обранні на посаду, прийомі на роботу, вступі на навчання;

4. Надання чоловікам переваги при обранні на посаду, прийомі на роботу, вступі на навчання;

5. Використання фізичної сили для виконання додаткових неформальних обов'язків, обслуговуючої праці (наприклад, перенесення меблів, прибирання)

6. Залицяння / домагання

7. Зауваження про невідповідність людини стереотипним уявленням про типову жінку/типового чоловіка

8. Наявність незручностей для Вас, як для жінки. Вкажіть, які саме

9. Наявність незручностей для Вас, як для чоловіка. Вкажіть, які саме

10. Інші прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків

11. Не помічав (ла) жодного прояву

**11. Ваш статус в університеті:**

1. Студент/к	2. Аспірант/к	3. Співробітник/ця університету	4. Викладач/ка
--------------	---------------	---------------------------------	----------------

**12. Стать** 1. Жіноча 2. Чоловіча

**13. Ваш вік:** 1. 18-29 років 2. 30-39 років 3. 40-49 років 4. 50-59 років

5. Старше 60 років

***Дякуємо за Ваші щирі відповіді!***