

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ІНОЗЕМНОЇ ФІЛОЛОГІЇ
ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ**



СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

**МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ,
АСПІРАНТІВ, СПІВРОБІТНИКІВ ТА СТУДЕНТІВ**

(Суми, 21-22 квітня 2016 року)

Суми
Сумський державний університет
2016

4. <http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:finalnyi-zvit-za-rezultatamy-gendernogo-monitoryngu-2015>
5. <http://www.city.kharkov.ua/ru/gorodskaya-vlast/gorodskoj-sovet/deputaty.html>
6. <http://oblrada.kharkov.ua/ru/deputies>

МОЖЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ЯК МЕТОДУ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВНЗ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Зеленська А.Б., студентка
(Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка)
Луценко О.А к.ф.н., доцент
(Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка)

Актуальність звернення до гендерної проблематики в умовах реформування вищої освіти в Україні визначається законодавчим закріпленням необхідності зміни гендерних пріоритетів у сучасному житті, науковим обґрунтуванням та отриманням позитивного педагогічного досвіду щодо впровадження принципу гендерної рівності в підготовку майбутніх фахівців та виховання молодого покоління в цілому. Урахування гендерного виміру є необхідною умовою для побудови демократичного суспільства, яке ґрунтується на визнанні пріоритетності прав людини.

Гендерний підхід реалізується як особливий напрямок у дослідженнях та практиках, орієнтований на формування та утвердження політики рівних можливостей в усіх сферах життя ВНЗ України. Так, саме на рівні конкретного університету базові положення гендерної педагогіки втілюються у конкретні методики підготовки майбутніх вчителів, здатних донести основи гендерних знань до кожного учня, а теоретичні розробки з гендерного бюджетування перетворюються у базові знання і навички майбутніх математиків, фізиків, філологів, економістів та спеціалістів з державного управління. Це ж стосується і підготовки екологів, рекламистів, менеджерів, юристів, інженерів тощо.

Вивчення теоретичних праць та досвіду гендерної освіти студентів, зокрема, педагогічних ВНЗ, переконує, що вирішення різноманітних проблем, пов'язаних із збагаченням вищої педагогічної освіти питаннями гендерної проблематики, формування в майбутніх педагогів гендерної культури має базуватися на об'єктивному вивченні освітнього середовища ВНЗ на предмет оцінки рівня запровадження у ньому принципів гендерної рівності. Серед інструментів впровадження принципів гендерної рівності в освіту щільне місце посідає гендерний

аналіз і гендерна експертиза. Основою гендерного аналізу є гендерна теорія, що містить такі положення:

- гендерно зумовлений поділ праці є джерелом дисбалансу та нерівності в суспільстві;
- доступ до ресурсів і контроль за ресурсами – це різні речі;
- важливими ресурсами є не лише матеріальні ресурси, а й час, знання та інформація;
- досягнення гендерної рівності де-юре не обов'язково означає забезпечення гендерної рівності де-факто;
- культура, уявлення та стереотипи істотно впливають на доступ та контроль над ресурсами і в такий спосіб на фактичне забезпечення гендерної рівності.

Для гендерного аналізу зазначені вище базові положення є вихідними.

У зв'язку із сказаним, особливої актуальності набуває питання дослідження можливостей імплементації гендерного компонента в систему ВНЗ, одним із дієвих шляхів якого є гендерний аудит – комплексна оцінка рівня та визначення можливостей ВНЗ щодо забезпечення реалізації державної гендерної політики в освітньому процесі.

Поняття «гендерний аудит» (*Gender audit*) є досить новим у сучасній вітчизняній науці, а особливо в освітній галузі. Його вживання започатковано в опублікованому в 2007 р. «Керівництві з проведення гендерного аудиту» Міжнародної організації праці, яка проводить курс на реалізацію основних принципів та прав жінок і чоловіків у сфері праці. Основи гендерного аудиту ВНЗ розроблялися Всеукраїнською мережею осередків гендерної освіти; до розробки методики проведення аудиту долучилися сучасні дослідниці Т. Дороніна, Т. Ісаєва, А. Костенко, О. Малахова, О. Рассказова, Н. Світайло та ін. Наголосимо, що при обґрунтуванні основної ідеї гендерного аудиту увага акцентувалася, перш за все, не на контролюючій, а на розвивальній функції освітнього середовища.

Зауважимо, що в опублікованих матеріалах детально висвітлені питання планування, підготовки та проведення гендерного аудиту, його мета та завдання, цільова аудиторія проведення гендерного аудиту; надані основні рекомендації для організаторів гендерного аудиту. Гендерний аудит будь-якого закладу, установи, організації визначено як інструмент та процес, який дозволяє встановити проблеми щодо дотримання гендерної рівності, рекомендує методи вирішення цих проблем, фіксує позитивний досвід у досягненні гендерної рівності [1].

Варто наголосити, що важливими методичними умовами здійснення гендерного аудиту як різновиду гендерного аналізу та гендерної експертизи, на думку більшості міжнародних експертів [2], є:

- включення в процес гендерного аналізу як жінок, так і чоловіків;
- усвідомлення дослідниками свого власного ставлення до проблематики гендерної рівності;
- ретельна підготовка методичного інструментарію для проведення процедури гендерного аналізу.

Процедура гендерного аудиту є інструментом, який базується на методології участі та націлений на організацію навчання щодо гендерної чутливості як на індивідуальному рівні, так і на рівні адміністрації установи. Гендерний аудит за суттю є «соціальним аудитом», і належить до категорії «перевірок якості», що відрізняє його від традиційних «фінансових аудитів». Аудит створює передумови для ідентифікації ключових прогалин і проблем, рекомендує шляхи їх вирішення, пропонуючи можливі поліпшення і нововведення. Основними методами проведення гендерного аудиту є: аналіз документів; анкетування працівників; спостереження; співбесіди; проведення семінарів; підготовка звіту та рекомендацій; корегування різних складових освітнього процесу [3].

Принципово важливою є велика різноманітність варіантів індикаторів аналізу й підходів до їх розробки. Гендерний індикатор (показник) визначають як той, що використовує кількісні та якісні показники для узагальнення гендерно значущих змін, що відбуваються в суспільстві протягом певного часу [4]. Основною методичною вимогою до конструювання і алгоритму розробки індикаторів є гендерна чутливість. У залежності від конкретної ситуації, місця фактору в загальній структурі й поставленого завдання, індикатори можуть бути зорієнтовані, приміром, на основні групи гендерних стереотипів (щодо соціальних ролей жінок та чоловіків, професійної діяльності й змісту праці, фемінних / маскулінних якостей особистості, сфер педагогічної взаємодії в навчальному закладі та ін.). Але, у будь-якому випадку, ці індикатори проєктуються з розрахунку на релевантність досліджуваним чинникам і критеріям гендерної рівності.

Перевагами такого інструменту є його універсальність, оскільки він:

- охоплює основні сфери діяльності ВНЗ;
- може вільно доповнюватись з урахуванням особливостей та потреб окремих ВНЗ;
- є досить формалізованим для отримання однозначної і порівнюваної інформації;

- може використовуватись як аудиторами/ками, так і самостійно працівниками/цями підрозділів, що піддаються аудиту.

При розробці інструментів були враховані зауваження і пропозиції експертного кола Мережі. Проте, слід зауважити, що всі інструменти є відкритими для подальшого вдосконалення та доповнення. При цьому кожен ВНЗ може використовувати прийнятні інструменти, або ж пропонувати власні напрацювання. Обмеженням може виступати лише вимога чіткого дотримання базових принципів гендерного аудиту та обов'язкова орієнтація на залучення до його проведення членів університетського колективу.

Гендерний аудит є можливістю продемонструвати кращі практики з досягнення гендерної рівності. Все більшого визнання отримує думка, що його проведення здатне підвищити колективний потенціал організації та надати можливість визначити сильні і слабкі сторони у провадженні гендерної рівності у ВНЗ. Аудит зможе контролювати і оцінити прогрес, досягнутий в гендерній проблематиці, він допомагає організувати ініціативи, спрямовані на досягнення гендерної рівності, реалізує навчання колективу з гендерних питань через роботу у команді та обмін інформацією. Важливою складовою гендерного аудиту є розробка рекомендацій за його результатами, перелік яких відповідає специфіці втілення гендерних підходів в університетському середовищі.

Висновок: У сучасній Україні гендерна освіта знаходиться у процесі формування, а впровадження гендерної складової в систему вищої освіти відбувається непослідовно, здебільшого в закладах соціально-гуманітарного профілю, завдяки діяльності та ентузіазму окремих викладачок та викладачів, за ініціативи громадських організацій та за підтримки міжнародних організацій. За допомогою гендерного аудиту вищі навчальні заклади зможуть краще і детальніше виявляти проблеми, які зможуть покращити взаємовідносини в колективі, що дозволять ефективніше та продуктивніше в подальшому працювати. Це втручання з метою розвитку, зміни обізнаності, знань, навичок і поведінки щодо гендеру.

1. Герасимова І. Г. Гендерна складова психолого-педагогічної підготовки викладачів ВНЗ. Режим доступу: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2008/txt/Gerasimova.php>

2. Штылева Л. В. Фактор пола в образовании: гендерный подход и анализ / Л. В. Штылева. – М. : ПЕР СЭ, 2008. – 316 с.

3. Офіційний сайт Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти.

Режим доступу: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/161-mizhnarodnyi-seminar-z-hendernooho-audytu-vnz-znaiomstvo-z-krashchymy-praktykamy>.

4. Руководство по гендерно-чувствительным индикаторам. – М. : «Эслан», 2001. – С. 40-41.

ДОСВІД УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КВОТ В УКРАЇНІ

Макаренко Є. В., *студент*
(*Сумський державний університет*),
Костенко А. М., *к. політ. н., доцент*
(*Сумський державний університет*)

Гендерна дискримінація залишається однією з актуальних проблем України. У сучасному світі країна не вважається демократичною, якщо жінки недостатньою мірою представлені в політиці та владі, або взагалі відсутні там. Принцип гендерного балансу став ключовим в процесі прийняття рішень та розширення політико-владних можливостей жінок.

За результатами аналізу Звіту з глобального гендерного розриву за 2014 рік, Україна посідає 56 місце серед 142 країн за показником гендерного розриву в таких сферах як економіка, освіта, здоров'я та політика [4]. Саме в політиці спостерігається маже повна гендерна нерівність (105 місце).

У вересні 2015 року виповнилося 10 років із часу прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1]. Саме цей державний документ вперше включав поняття, що у дещо спотвореному тлумаченні означали гендерну квоту. Зокрема термін «позитивні дії»: «спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [1]. Але при цьому в Законі не зазначений зміст та механізм впровадження «позитивних дій», нічого не сказано про відповідальність за невиконання, що вносить сумнів у законодавчу здійсненність цього документу та надає йому значення радше твердження чи рекомендації.

У 2013 році в Україні було запроваджено 30% гендерну квоту для виборів народних депутатів. Були внесені зміни до Закону України про «Політичні партії України» [2], встановлено нормування мінімального представництва жінок і чоловіків у партіях.

Варто зазначити, що на виборах 2014 року прийнята гендерна квота не дала очікуваних результатів, її у якійсь мірі дотрималося (принаймні документально) лише 9 політичних партій з 29 наявних. На