



Впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України: досвід та кращі практики Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ 2012 - 2014 роки

- У зв'язку з обранням Україною європейського вектору розвитку процеси реформування освіти стають неможливими без прийняття європейських стандартів у підготовці спеціалістів. Основною вимогою, яку висуває нинішній час до освіти, є вимога стати ефективним інструментом, що дає особистості можливість розкрити власний потенціал, робити усвідомлений вибір, ефективно й відповідально вибудовувати власне життя, толерантно ставлячись до розмаїття глобалізованого світу.
- Поява та діяльність Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти (ОГО) ВНЗ стала відповіддю на реальний суспільний запит щодо модернізації системи вищої школи та подолання будь-яких проявів явної чи прихованої дискримінації в практиках вищих навчальних закладів. Суспільство потребує освічених фахівців та фахівчинь, що володіють такими знаннями, уміннями та навичками, котрі вимагає ринок праці, а також мисленням, вільним від стереотипів, що дозволяє знаходити більш ефективні рішення. До того ж, уміння аналізувати соціальні процеси, розуміння важливості прав людини, а отже й гендерної рівності, є запорукою виховання молоді як свідомих громадян та громадянок.
- В даному виданні представлено досвід більш ніж трирічної діяльності Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ - інституцій, що створюються в закладах освіти з метою надання інформаційно-методичної та науково-практичної підтримки викладацькому складу та студентській молоді ВНЗ щодо впровадження у навчально-виховний процес гендерної складової задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації всіх форм дискримінації та запобігання насильству.



ЗМІСТ

Передмова	4
Вступ.....	4
Розділ 1. Передумови впровадження гендерного підходу у систему вищої освіти України.....	6
1.1 Міжнародні зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності у сфері освіти	6
1.2 Впровадження гендерного підходу в національну освітню політику	7
1.3.Впровадження гендерного підходу у систему вищої освіти: від наукових досліджень до практики	8
1.4 Зусилля міжнародних організацій та їх вплив на інституціоналізацію гендерних досліджень та впровадження гендерного підходу у систему вищої освіти України.....	9
Розділ 2. Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти ВНЗ як інструмент впровадження гендерного підходу у систему вищої освіти	10
2.1 Історія створення та концептуальні засади діяльності Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти (ОГО) ВНЗ	10
2.2. Створення осередку гендерної освіти як перший крок у системній роботі щодо впровадження гендерного підходу у діяльність ВНЗ	13
2.3 Теоретичні розробки Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ	16
2.4 На шляху до гендерночутливого ВНЗ.....	18
Розділ 3. Крайні практики Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ у напрямі впровадження гендерного підходу у діяльність ВНЗ	20
3.1 Навчальний процес	20
3.2 Виховна та позанавчальна робота	23
3.3 Науково-дослідницька робота	27
Розділ 4 Перспективи діяльності Всеукраїнської мережі ОГО	30
Висновки	31
Список джерел	34
Додаток 1. Концепція гендерночутливого ВНЗ.....	35
Додаток 2. Меморандум про створення та діяльність Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти	38
Додаток 3. Список осередків гендерної освіти – членів Мережі (станом на кінець 2014р.).....	40
Подяки	42

ПЕРЕДМОВА

Перетворення, що відбуваються в системі освіти України, а саме – рух в бік підвищення автономності ВНЗ, орієнтація навчання на майбутню професійну діяльність, розширення академічної мобільності – має передбачати й більш активну реалізацію політики рівних прав і можливостей, оскільки це повністю відповідає вимогам сучасності. Урахування гендерного виміру є необхідною умовою для побудови демократичного суспільства, яке ґрунтується на визнанні пріоритетності прав людини.

В різноманітних сферах суспільного життя реалізація цієї політики знаходить різне відображення. Проте зусилля у багатьох сферах не мають достатньої ефективності без зрушень у сфері освіти, яка має забезпечити необхідний інтелектуальний та соціальний потенціал для розвитку суспільства. Саме тому від набуття Україною незалежності наукова спільнота та освітяни активно працювали над розробкою теоретичних засад гендерної складової сфери освіти. Так створювались громадські організації, діяльність яких була тісно пов'язана із цим напрямом, до розробки програм і концепцій залучалось в якості експертів викладацтво вищої школи, а провідні університети виступали майданчиками для впровадження та апробації кращих розробок і практик.

У сучасній Україні гендерна освіта знаходиться у процесі формування, а впровадження гендерної складової в систему вищої освіти відбувається спорадично, здебільшого в закладах соціально-гуманітарного профілю, завдяки діяльності та ентузіазму окремих викладачок та викладачів, за ініціативи громадських організацій та за підтримки міжнародних організацій. Причому, більшість українських ВНЗ помилково вважає власні можливості для впровадження гендерної складової досить обмеженими.

В цій публікації представлено досвід більш ніж трирічної діяльності Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти (ОГО) ВНЗ - інституцій, що створюються в закладах освіти з метою надання інформаційно-методичної та науково-практичної підтримки викладацькому складу та

студентській молоді ВНЗ щодо впровадження у навчально-виховний процес гендерної складової задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації всіх форм дискримінації та запобігання насильству.

Проект народився як громадська ініціатива ентузіасток, які працюють у ВНЗ України, і які, усвідомлюючи важливість гендерних перетворень у системі вищої освіти, об'єднали свої зусилля задля впровадження гендерного підходу у навчально-виховний процес вищої школи.

Поява та діяльність Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ стала відповіддю на реальний суспільний запит щодо модернізації системи вищої школи та подолання будь-яких проявів явної чи прихованої дискримінації в практиках вищих навчальних закладів. Суспільство потребує освічених фахівців та фахівчинь, що володіють потрібними ринку праці знаннями, уміннями та навичками, а також мисленням, вільним від стереотипів, що дозволяє знаходити більш ефективні рішення. Більш того, уміння аналізувати соціальні процеси, розуміння важливості прав людини, а отже й гендерної рівності, є запорукою виховання молоді як свідомих громадян та громадянок.

Від імені всіх членів Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ упорядниці видання висловлюють щирю вдячність Представництву Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та керівництву ВНЗ з різних міст України, які підтримали таку актуальну і необхідну для країни ініціативу, а також всім партнерам та членам Мережі, завдяки активній участі яких були досягнуті позитивні результати і накопичений практичний досвід впровадження гендерної складової у систему вищої освіти.

ВСТУП

На межі тисячоліть світова спільнота усвідомила необхідність усунення найбільш кричущих нерівностей у глобальному розвитку людства, зокрема, у сфері освіти, оскільки, з одного боку, її доступність та якість значною мірою визначає все подальше життя людини, з іншого ж боку, саме в цій сфері формується й виховується ін-

телектуальна еліта нації, представники та представниці якої визначатимуть завтрашній поступ суспільства: розроблятимуть закони, прийматимуть рішення, розподілятимуть ресурси, розвиватимуть всі сфери економіки, будуть виховувати наступне покоління.

Освіта, як одна з найважливіших інституцій суспільства, весь час змінюється разом із ним. Серед найбільш значимих змін сучасності є відмова від будь-яких проявів дискримінації. Що ж потрібно аби система освіти надавала молодому поколінню зразки мислення та поведінки, які б ґрунтувалися на засадах рівності, були б вільні від гендерних стереотипів й сприяли б формуванню і впровадженню нових стандартів суспільних відносин, особливо тих, що унеможливають навіть приховану дискримінацію за ознакою статі?

На ці та інші запитання шукають відповіді представниці та представники освітянської спільноти, які стоять на позиціях того, що гендерні відносини відображають рівень соціальної справедливості у суспільстві, адже забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства є важливою умовою і гарантією забезпечення прав людини та утвердження демократії.

У зв'язку з обранням Україною європейського вектору розвитку процеси реформування освіти стають неможливими без прийняття європейських стандартів у підготовці спеціалістів. Основною вимогою, яку висуває нинішній час до освіти, є вимога стати ефективним інструментом, що дає особистості можливість розкривати власний потенціал, робити усвідомлений вибір, ефективно й відповідально вибудовувати власне життя, толерантно ставлячись до розмаїття глобалізованого світу. Освіта істотно розширює можливості людини, впливаючи практично на всі сторони її життя: роботу, кар'єрний ріст, стан здоров'я, політичну активність, організацію сімейного життя і виховання дітей, систему життєвих цінностей, здатність засвоєння інформації тощо.

Сучасний університет – це не лише місце, де студентство здобуває вищу освіту. Це місце, де про-

ходить значна частина його життя, відбувається становлення особистості. Університети відіграють важливу роль у формуванні нового обличчя українського суспільства не тільки завдяки поширенню знань, але й через поширення та впровадження інноваційних соціальних технологій.

Досвід створення та діяльності Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти, описаний у даному виданні, демонструє можливості неформального об'єднання зусиль багатьох ВНЗ на вирішення суспільно значимих завдань, які стоять сьогодні перед університетами, адже сучасний університет забезпечує підготовку майбутньої еліти нації та має бути соціально відповідальним.

У даному виданні презентовано та проаналізовано теоретичні розробки та практичний досвід діяльності Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ, що має на меті надання інформаційно-методичної підтримки керівництву та викладацькому складу університетів. Науковці і всі зацікавлені зможуть поглибити власні знання щодо впровадження гендерних підходів в освітній сфері й активно використовувати їх для вдосконалення своєї науково-практичної та педагогічної діяльності, для реалізації державної політики рівних можливостей, для того, щоб вища освіта була не лише доступною для всіх, але й вільною від стереотипів, відкриваючи нові можливості у всіх сферах економічної діяльності і сприяючи розвитку потенціалу як особистості, так і суспільства. А університети стали б зразком впровадження не лише інформаційних та технічних інновацій, а й гендерночутливих соціально-орієнтованих технологій.

Цілями даного посібника є:

- демонстрація значимості включення гендерного компоненту у систему вищої освіти як інструменту реалізації державної політики рівних прав та можливостей та модернізації освітньої сфери;
- надання інформації про останні тенденції, досвід, передові практики попередження будь-яких проявів дискримінації в освіті, а також щодо їх сприяння у формуванні гендерночутливого освітнього середовища;

- презентація кращих практик, ресурсів та документів членів Всеукраїнської Мережі осередків гендерної освіти;
- забезпечення інформаційно-методичної підтримки зацікавлених сторін у вирішенні завдань щодо просування гендерного підходу у діяльність сучасного ВНЗ.

Узагальнення досвіду роботи гендерних осередків дозволяє ствердитись у висновку, що через включення гендерних курсів у навчальні плани підготовки фахівців, участь у різноманітних заходах в рамках виховної роботи, університетська спільнота і адміністрація ВНЗ мають змогу вирішити низку наукових, педагогічних, організаційних завдань, а також позбутись хибних стереотипів. При цьому через подальшу імплементацію гендерночутливих підходів у діяльність ВНЗ адміністрація закладів зможе розв'язати проблему збереження кадрового потенціалу і сформувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, а також підвищити рівень зацікавленості абітурієнтів у вступі саме до такого вищого навчального закладу.

РОЗДІЛ 1. ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У СИСТЕМУ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

1.1. МІЖНАРОДНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ОСВІТИ

Статут ООН став одним з перших міжнародних документів, що задекларував принцип рівності, у тому числі за ознакою статі. Цей принцип було підтверджено у Загальній декларації прав людини (1948 р.), яка заборонила будь-які форми дискримінації у всіх сферах життєдіяльності суспільства, серед яких і сфера освіти: «Освіта має бути спрямованою на повний розвиток особистості та збільшення поваги до прав людини».

За час існування ООН 200 країн-членів прийняли понад 100 міжнародних документів, безпосередньо спрямованих на досягнення і забезпечення гендерної рівності, серед яких і Конвенція

про боротьбу з дискримінацією у сфері освіти (1960 р.): «Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури, виходячи з різноманіття систем освіти, прийнятих в окремих країнах, повинна не тільки усувати всіляку дискримінацію в галузі освіти, а й заохочувати загальну рівність можливостей і рівне до всіх відношення в цій області».

Одним з найважливіших міжнародних документів, який не тільки забороняє всі форми дискримінації щодо жінок, але й передбачає механізм контролю за виконанням його положень кожною державою, яка його ратифікувала, стала Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW або «Жіноча конвенція»), прийнята ООН у 1979 р. та набула чинності у 1981 р. Ст. 10 цього документу визначає: «Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для того, щоб ліквідувати дискримінацію щодо жінок, з тим щоб забезпечити їм рівні права з чоловіками в галузі освіти...».

У 1995 р. відбулась Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок (Пекінська конференція) – перший міжнародний захід, в підсумкових документах якого були використані терміни «гендер» та «комплексний гендерний підхід» (gender mainstreaming). Документи, розроблені та одностайно прийняті у Пекіні – Платформа Дій задля рівності, розвитку і миру та Пекінська декларація – відобразили нові міжнародні зобов'язання щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків. У Платформі Дій визначено 12 стратегічних пріоритетних напрямів для всіх країн, що підписали ці документи. Одним з цих напрямів визнано освіту: «капіталовкладення у формальну і неформальну освіту та навчання дівчат і жінок є одним з найкращих засобів досягнення стабільного розвитку та економічного зростання». Основною передумовою успішного здійснення Платформи Дій визнано зобов'язання та конкретні заходи з боку урядів, міжнародних організацій та установ і мобілізація необхідних ресурсів на всіх рівнях.

Закріплення низки міжнародних норм одночасно зі створенням світових та європейських структур (відповідно, ООН-Жінки та Дорадчий комітет з

питань рівних можливостей для чоловіків і жінок), що несуть відповідальність за впровадження гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності суспільства, свідчить про те, що це питання визначено пріоритетним і знаходиться у полі постійної уваги міжнародної спільноти, яка вбачає досягнення реального гендерного рівноправ'я однією з умов розвитку миру та соціального благополуччя. Окремий інтерес у освітній сфері представляють освітні програми ЄС - «Сократ» і «Леонардо да Вінчі», які сприяють встановленню рівних можливостей жінок та чоловіків.

У жовтні 1998 р. у Парижі відбулась Всесвітня конференція з вищої освіти, під час якої було прийнято «Всесвітню декларацію про вищу освіту для 21-го століття: підходи і практичні заходи». В декларації наголошено, що в царині наукових досліджень і вищої освіти необхідно продовжувати зусилля, спрямовані на викорінення всіх гендерних стереотипів, врахування гендерних аспектів у всіх дисциплінах і розширення участі жінок на всіх ступенях й у всіх дисциплінах, де вони недопредставлені, забезпечивши, зокрема, їх більш активну участь у процесі прийняття рішень». Тобто, знову було підтверджено курс європейської освітньої спільноти на досягнення гендерної рівності.

У вересні 2000 р. на Саміті Тисячоліття в Нью-Йорку було затверджено Декларацію Тисячоліття ООН, що визначила цілі та конкретні завдання на довгострокову перспективу, серед яких дві цілі і чотири завдання напряму зорієнтовані на досягнення рівності.

Україна ратифікувала всі вищезазначені документи й тим самим взяла на себе певні зобов'язання у сфері забезпечення дійсної гендерної рівності в т. ч. і у сфері освіти.

1.2. ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В НАЦІОНАЛЬНУ ОСВІТНЮ ПОЛІТИКУ

Державна гендерна політика – це діяльність державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей

для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії.

Втіленням державної політики щодо впровадження гендерного підходу у всі сфери життєдіяльності українського суспільства є, перш за все, основний закон – Конституція України, ст. 24 якої проголошує рівність прав жінки і чоловіка, а також прийнятий у 2005 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».

Стаття 21 вказаного Закону «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці» безпосередньо зобов'язує навчальні заклади: «створити рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам; підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка; виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків».

На виконання вищезазначеного Закону України Міністерством освіти і науки України було затверджено наказ № 839 від 10.09.2009 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту», в якому передбачено низку заходів, що мають сприяти вирішенню даної проблеми, у тому числі і у сфері вищої освіти. З часу затвердження цей наказ залишається єдиним нормативним актом, що регламентує впровадження гендерної складової у систему освіти.

Задля дієвого впровадження гендерного підходу в усі сфери життя українського суспільства, у т. ч. систему освіти, у вересні 2013 р. було прийнято Державну програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. У даній Програмі зазначається один з можливих та визнаний як оптимальний та комплексний варіант розв'язання проблеми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: «удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема, шляхом приведення його у відповідність з міжна-

родними стандартами та законодавством Європейського Союзу; здійснення заходів щодо виконання положень Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, зокрема, в частині забезпечення гендерної рівності; ...виконання на постійній основі робіт із впровадження гендерних підходів у систему освіти».

В межах цієї Програми передбачені такі заходи як розроблення та затвердження плану проведення гендерної експертизи підручників та навчальних планів; розроблення плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників із включенням до нього програми або компоненту з питань гендерної рівності; розроблення навчальних планів для вищих навчальних закладів, інститутів післядипломної освіти із включенням до них навчальних курсів, тематичних занять з питань гендерної рівності; проведення навчання для педагогічних працівників та науковців вищих навчальних закладів; проведення заходів щодо розв'язання гендерних проблем в освіті.

Водночас варто зауважити, що сьогодні в Україні впровадження гендерного підходу у систему освіти в цілому та, зокрема, у вищу освіту, а також проведення гендерних досліджень значною мірою залишаються прерогативою ентузіасток та ентузіастів, які наполегливо працюють у цьому напрямі, об'єднуючись у громадські організації та ініціативи. Але, оскільки сучасний університет – це одночасно і науковий, і освітній, і інформаційний, і культурний центр регіону, середовище, де формується майбутня еліта, де накопичуються кращі зразки інтелектуально-культурної та соціальної поведінки, які потім транслиуються на все суспільство, така діяльність є надзвичайно важливою, а накопичений досвід заслуговує узагальнення та поширення на системному рівні.

1.3. ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У СИСТЕМУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВІД НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ДО ПРАКТИКИ

У сфері освіти гендерний підхід включає не лише гендерні дослідження та включення гендерного

компоненту у зміст та методи викладання інших дисциплін, але й комплекс позанавчальної роботи, підвищення кваліфікації викладацького складу через систему семінарів, тренінгів, а також створення гендерночутливого середовища.

Гендерні дослідження – це напрямок наукової діяльності, спрямований на вивчення місця, ролі, можливостей для волевиявлення й самореалізації чоловіків і жінок у змінних суспільно-історичних умовах. Результатом гендерних досліджень як окремого наукового напрямку у діяльності широкого кола науковців з різних галузей знань стало створення сучасної гендерної теорії як системи наукових поглядів на відносини й статус жінки і чоловіка, набуття ними соціально-рольових характеристик та відображення останніх на соціально-економічному розвитку країн.

Гендерні дослідження, розпочаті в Україні на початку 90-х рр. зусиллями ентузіастів – викладачок і викладачів українських вищих навчальних закладів, дослідників і дослідниць з науково-дослідних установ, які першими оцінили потенціал гендерної теорії, її актуальність та безумовну перспективність, – сьогодні активно розвиваються. Діяльність гендерних дослідницьких центрів – недержавних організацій, створених, як правило, при вищих навчальних закладах України, спрямовувалась на розроблення й впровадження гендерної проблематики в навчальний процес.

За останні роки гендерний напрямок набув розвитку майже у всіх гуманітарних і соціальних галузях вітчизняної науки: від соціології, психології, педагогіки, історії, філософії, релігієзнавства, літературознавства, мово- та мистецтвознавства до політичних наук, права, наук про державне управління, економіки й статистики. Важливим аспектом є міждисциплінарний характер гендерних досліджень, що зумовлює їх залежність від теоретичних засад та методологічних стандартів, прийнятих у тій чи іншій науковій дисципліні.

Необхідно зазначити, що у деяких науках утвердились окремі галузі щодо вивчення питань ген-

деру (гендерна психологія, гендерна соціологія), або окремі субдисципліни (гендерна історія), а в інших - визначається окремий гендерний підхід чи гендерна проблематика у дослідженнях (літературознавство, мовознавство, філософія, мистецтвознавство). Так, наприклад, у дослідженнях гендерної психології вивчають такі феномени, як: соціалізація, упередження, дискримінація, соціальне сприйняття та самосприйняття, виникнення соціальних норм та ролей. Гендерний підхід в історії передбачає експертизу соціально-історичних явищ з урахуванням фактору статі та вивчення опосередкованої відношеннями статей соціальної дійсності, її виміру у просторі та часі. У літературознавстві завданням гендерних досліджень науковці вбачають виявлення гендерної природи літературної творчості, її образної системи, що дозволяє точніше зрозуміти ідейний зміст та ментальну природу літератури. Окремо у цьому ряду стоять правові науки та наука про державне управління, в яких теоретично розглядається принцип гендерної рівності та інші поняття, пов'язані з ним. У статистиці та економічній науці також розробляється методологічна база щодо гендерного підходу та вивчається вплив очікувань та соціальних ролей чоловіків і жінок на економічний розвиток країни. В цілому, виокремлення гендерних досліджень в окрему галузь дисципліни чи курсу залежить від особливостей предмету вивчення та розробленості гендерної складової в її межах.

Сьогоднішній рівень розвитку гендерних досліджень дозволяє окреслити їх і як окремий науковий напрям, і як складову – гендерний компонент – у структурі та методах досліджень інших дисциплін. Такому становленню гендеру як наукового напрямку сприяє його інституціоналізація в системі освіти й науки. Зокрема, гендерні дослідження набули статусу академічної дисципліни в американських та європейських університетах. Наукові дослідження й вивчення гендерної проблематики все більше поширюється в академічних та університетських центрах України й розвивається надалі. Нині можна відзначити зростання кількості українських гендерних освітніх та наукових осередків, формування експертного кола з питань гендеру, зростання кількості захищених наукових робіт з гендер-

ної тематики та кількості годин для викладання курсів гендерної направленості у ВНЗ різних профілів. В результаті цього гендерний підхід має можливість реалізуватись як особливий напрямок у дослідженнях та практиках, орієнтований на формування та утвердження політики рівних можливостей в усіх сферах життя університету. 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 економістів та спеціалістів з державного управління. Це ж стосується і підготовки журналістів, екологів, рекламистів, менеджерів, юристів, інженерів тощо. Важливими є і глибокі гендерні знання самих викладачів, і відсутність трансляції стереотипів в їх поведінці, що дозволяє передати ці знання студентству, і атмосфера повсякденного спілкування, вільна від гендерних упереджень та стереотипів, і високий рівень вимогливості по відношенню до студентів як майбутніх фахівців.

Таким чином, мова йде про розвиток наукових досліджень у їх тісному зв'язку з аналізом повсякденних практик університетів.

1.4. ЗУСИЛЛЯ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЮ ГЕНДЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У СИСТЕМУ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Окремо слід відзначити допомогу у пошуку механізмів впровадження гендерних підходів у систему вищої освіти України з боку міжнародних організацій, які створюють можливості для ознайомлення з провідним іноземним досвідом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, забезпечують необхідні комунікації та створюють можливості для втілення ініціатив представників та представниць громадянського суспільства.

З 2003 р. в Україні майже безперервно працю-

вали різні програми з гендерної тематики, результати яких ставали відправною точкою для реалізації наступних. Першою з них стала Програма рівних можливостей «Україна: на шляху до рівності» ПРООН в Україні за підтримки Шведської агенції з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA), в рамках якої в Україні вийшли друком наукові та методичні напрацювання, почали запроваджуватися гендерні курси, створюватися центри гендерних досліджень, проводились науково-практичні конференції. Напрацювання, отримані за час реалізації проекту, стали підґрунтям для масштабного проекту ЄС «Права жінок і дітей в Україні», однією зі складових якого стала «Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні» (ПРМПЖ) ЄС-ПРООН, яка працювала протягом трьох років у трьох напрямках, одним з яких був - впровадження гендерного підходу в систему освіти.

Були й інші програми і проекти, орієнтовані на різні цільові групи та різні сектори суспільного життя - економіку, соціальну сферу, освіту, культуру, комунікації, ЗМІ тощо. Всі вони в тій чи іншій мірі залучали зацікавлену академічну спільноту України до гендерної проблематики, сприяли поширенню ідей гендерної рівності та накопиченню необхідного інформаційного ресурсу.

Результатом реалізації низки проектів стало створення умов для обміну набутим досвідом та практиками. Так, проведення регулярних різноманітних науково-практичних заходів для освітньої спільноти, в т. ч. форумів, конференцій, семінарів, сприяло створенню та розвитку в Україні професійного гендерночутливого середовища та залученню до нього нових кіл – своєрідної «ланцюжкової реакції», гендерної естафети, яку й було підхоплено і творчо розвинуто в рамках проекту «Створення осередку гендерної освіти ВНЗ – крок на шляху впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти», ініційованого Харківським обласним гендерним ресурсним центром у партнерстві з Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні.

РОЗДІЛ 2. ВСЕУКРАЇНСЬКА МЕРЕЖА ОСЕРЕДКІВ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ ВНЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У СИСТЕМУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1 ВСЕУКРАЇНСЬКА МЕРЕЖА ОГО: ІСТОРІЯ СТВОРЕННЯ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ

У вересні 2011 р. у Харкові за ініціативи Харківського обласного гендерного ресурсного центру у партнерстві з Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні було ініційовано створення Всеукраїнської Мережі осередків гендерної освіти з метою інтенсифікації впровадження гендерного підходу у систему вищої освіти

Протягом року було створено осередки гендерної освіти у 7 ВНЗ Харкова, які за підтримки Департаменту у справах сім'ї, молоді та спорту Харківської обласної державної адміністрації розпочали активну діяльність.

Розвитку та становленню Мережі сприяли Міжнародний жіночий правозахисний центр Ла Страда-Україна та Інформаційно-консультаційний жіночий центр (м. Київ), які долучилися до забезпечення центрів літературою та інформаційно-методичними матеріалами, організували навчання представників/ць та волонтерів/ок осередків.

Від січня 2012 р. до регіональної Мережі долучилися 12 гендерних центрів, створених в рамках Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН, та продовжили створюватися нові осередки. Мережа стала Всеукраїнською та впродовж 2012-2014 рр. об'єднала центри та кафедри 30 ВНЗ різних міст України: Дніпропетровська, Житомира, Запоріжжя, Києва, Луцька, Кривого Рогу, Маріуполя, Ніжина, Сум, Слов'янська, Тернополя, Ужгорода, Черкас, Харкова, Севастополя.

Всі ці осередки представлені лабораторіями, кафедрами, гендерними центрами (освітніми, науковими, ресурсними), відділами, студіями тощо. Кожен з таких осередків концентрується навколо вирішення тих завдань, які вважає актуальними, які відповідають інтересам університету, для ви-

рішення яких осередок має необхідні ресурси або може їх знайти. Кожен з осередків самостійно обирає форми і методи роботи.

Діяльність Мережі поширилась на заклади післядипломної педагогічної освіти, ВНЗ I-II рівня акредитації та загальноосвітні навчальні заклади, забезпечуючи різноманітні за своїм характером комунікації з врахуванням потреб і особливостей кожного закладу освіти, що приєднується до Мережі.

Членами Мережі було підписано Меморандум про створення та діяльність Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ України (Додаток 2).

Метою діяльності Мережі є об'єднання зусиль науковців і практиків з гендерної проблематики задля забезпечення сталого впровадження принципів гендерної рівності в систему вищої освіти, подолання явної та прихованої дискримінації в сфері освіти, а також попередження тиражування стереотипів, що обмежують розвиток особистості та призводять до порушення прав людини.

Основні завдання Мережі:

- об'єднання зусиль гендерних науковців і практиків щодо впровадження гендерної складової в державну освітню політику та її інтегрування у навчально-виховний процес вищої школи;
- узагальнення кращих практик та впровадження їх у діяльність ВНЗ України, обмін досвідом, напрацюваннями, методиками;
- організаційна та експертна підтримка у становленні існуючих та сприяння у створенні нових осередків гендерної освіти (ОГО) у вищих навчальних закладах всіх профілів та рівнів акредитації;
- створення експертного кола для уніфікації критеріїв гендерного аудиту ВНЗ та гендерної експертизи навчальних планів і робочих програм курсів, розробки рекомендацій щодо здійснення такої експертизи у ВНЗ;

- організація та проведення курсів підвищення кваліфікації з гендерної проблематики для науково-педагогічного складу ВНЗ;

- організація та проведення в університетах різноманітних заходів для співробітників та студентів, орієнтованих на звільнення від гендерних стереотипів та формування гендерно-чутливого освітнього середовища.

В комплексі зазначені завдання охоплюють всі складові діяльності ВНЗ й орієнтовані на досягнення основної мети – формування гендерно-чутливого національного освітнього простору.

За період діяльності членами Мережі проведено понад 500 різноманітних виховних заходів з гендерної проблематики (у т.ч. із запобігання насильству у сім'ї, протидії торгівлі людьми), до яких залучено понад 10.000 учасників та учасниць. Спільними зусиллями Мережі створюється гендерний он-лайн журнал «Ми» [<http://gendercenter.net.ua/index.php/library/9-library/36-elektronnyi-zhurnal-my>]. У партнерстві з Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні регулярно проводяться навчання, інформаційно-просвітницькі заходи та зустрічі експертного кола Мережі.

Напрямами діяльності Мережі є:

- узагальнення досвіду та формування науково-теоретичних засад впровадження гендерної складової у систему вищої освіти;
- формування спільних підходів до розроблення науково-методичного забезпечення дисциплін з гендерної проблематики;
- формування концепції інформаційно-просвітницької діяльності вищого навчального закладу у сфері поширення гендерних знань;
- запобігання тиражуванню гендерних стереотипів у процесі освітньої та наукової діяльності;
- експрес-оцінка та аналіз ситуації в окремих університетах і у системі вищої освіти в цілому щодо впровадження гендерної складової;



- розробка пропозицій до відповідних нормативно-правових актів, документів з питань гендерного розвитку, проектів державних та регіональних програм з утвердження гендерної рівності, соціально-економічного розвитку тощо.

Окремим інноваційним напрямом діяльності Мережі є розробка та апробація методики проведення гендерного аудиту ВНЗ.

Список членів Мережі – відкритий. До неї можуть долучатися нові осередки, що поділяють мету, напрями діяльності і завдання Мережі та підписали Меморандум. З часу створення діяльність Мережі координував Харківський обласний гендерний ресурсний центр, а з 2015 року цю функцію здійснює Гендерний ресурсний центр Сумського державного університету.

Унікальність і цінність роботи Мережі забезпечується саме її горизонтальною структурою та відкритістю до практик і напрацювань колег. З врахуванням певної консервативності освітньої системи і вертикальної підпорядкованості діяльності ВНЗ та його окремих підрозділів саме мережеві підходи дозволяють:

- об'єднати осередки з різною спрямованістю, але в рамках впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти;
- координувати діяльність осередків по всій Україні та проводити спільно всеукраїнські заходи, різноманітні за своєю тематикою, форматом, цільовою аудиторією;
- враховувати можливості та специфіку кожного навчального закладу і не обмежувати жодного з учасників Мережі.

Робота Мережі базується на таких загальних принципах взаємодії як: добровільність, демократичність, відкритість, безумовне визнання та збереження авторського права.

Існуюча мережева структура дозволяє обмінюватись знаннями, методиками, досвідом, що посилює спроможність кожного окремого осередку, а всю Мережу в цілому робить дієвим ін-

струментом впровадження гендерного підходу у діяльність як окремого ВНЗ, так і вищої освіти в цілому – через концентрацію зусиль науковців, поширення кращих практик, додаткові механізми комунікації, розробку рекомендацій для керівництва університетів та міністерства, спільну участь у формуванні освітньої політики держави.

Зазначені принципи були покладені в основу Концепції спільної діяльності та Меморандуму про створення та діяльність Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ. Ці документи розроблено спільними зусиллями представниць ОГО ВНЗ й викладено на сайті Мережі www.gendercenter.net.ua, створеному волонтерами Центру гендерної освіти Харківського національного університету радіоелектроніки. Сайт став своєрідною візитівкою, що презентує діяльність, проекти, доробки та висвітлює новини Мережі та її членів. На сайті викладені всі документи, розроблені членами Мережі впродовж 2012 – 2014 рр. під час робочих зустрічей, семінарів, шкіл, що проводилися у партнерстві з Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні.

Серед цих документів:

- алгоритм створення осередку гендерної освіти (ОГО) ВНЗ, моделі ОГО у ВНЗ;
- типові Положення про осередок гендерної освіти;
- Концепція гендерночутливого ВНЗ з обґрунтуванням індикаторів, за якими можна вимірювати індекс гендерної чутливості освітнього закладу;
- вимоги щодо гендерної компетентності для її імплементації в освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми на основі Національної рамки кваліфікацій;
- уніфікований паспорт гендерної складової;
- орієнтовна тематика кураторських годин;
- методичні рекомендації щодо впровадження гендерної складової в навчально-виховний про-



цес ВНЗ для різних цільових аудиторій (керівництво, професорсько-педагогічний склад ВНЗ).

Можна сказати, що системна діяльність ОГО відображає нинішній рівень інституціоналізації гендерної складової і одночасно забезпечує комфортні умови для її розвитку і вдосконалення. Водночас, відсутність жорстких структурних утворень та ієрархії забезпечує ОГО достатній рівень свободи та мобільності для практичної роботи в університетському середовищі, яке завжди було досить чутливим до різних втручань і регламентування.

2014 р. відзначився визначною подією: партнером Мережі стало Міністерство освіти і науки України. Представниці Мережі входять до складу Громадської Ради при МОНУ та отримали пропозицію від МОНУ щодо створення Робочої групи з питань запровадження гендерної складової в систему вищої освіти, у яку делеговано 17 представниць ОГО ВНЗ різних регіонів України.

При цьому діяльність Мережі сприяє створенню і розвитку нових осередків, оскільки спільними зусиллями створена і постійно поповнюється загальна «скарбничка», в яку увійшли авторські проекти осередків гендерної освіти та методики введення гендерної складової у навчальні дисципліни та позааудиторну роботу, і яка є відкритою для використання всіма, хто зацікавлений і потребує такої інформації.

2.2 СТВОРЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ОСЕРЕДКУ ЯК ПЕРШИЙ КРОК У СИСТЕМНІЙ РОБОТІ ВНЗ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

Осередок гендерної освіти вищого навчального закладу (центр гендерної освіти, гендерний центр, кафедра, лабораторія, студія тощо) – це інституція, що створюється з метою надання інформаційно-методичної та науково-практичної підтримки викладацькому складу та студентській молоді ВНЗ щодо запровадження у навчально-виховний процес гендерної складової задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації всіх форм дискримінації та запобігання насильству. ВНЗ у сучасних умовах беруть на себе надзвичайно важливу функцію реалізації механізму забезпечення рівних прав та можливостей на практиці в освітній сфері.

На основі напрацьованого досвіду та теоретичних узагальнень членами Мережі розроблені моделі ОГО, які можуть бути обрані в залежності від умов конкретного ВНЗ:

При всьому розмаїтті моделей ОГО, форм його існування, методів роботи, основними завданнями залишається як теоретична, науково-дослідна та інформаційна робота, так і організація різноманітних видів діяльності у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у ВНЗ, а його діяльність спрямовується як на науково-викладацьку спільноту, так і на широкий університетський загал, зокрема студентський.

Назва моделі	Характеристика моделі та необхідні ресурси
«Ідеальний» ОГО	<ul style="list-style-type: none"> ■ сталий склад ОГО (директор, співробітники, лаборант); ■ окрема кімната з технічним оснащенням, бібліотекою, медіатекою; сайт (чи сторінка на сайті ВНЗ)
Реальний ОГО	<ul style="list-style-type: none"> ■ керівник центру на громадських засадах; ■ окрема кімната для роботи студентів та викладачів; ■ бібліотека з гендерної тематики, сайт (чи сторінка на сайті ВНЗ)
Гурток	<ul style="list-style-type: none"> ■ керівник ОГО на громадських засадах; ■ кабінет (аудиторія) викладача (вільна аудиторія)
«Союзник студентського профкому»	<ul style="list-style-type: none"> ■ керівник ОГО на громадських засадах; ■ підструктура в органах студентського самоврядування; ■ дискусійний студентський клуб; ■ кімната в гуртожитку
Віртуальний ОГО	ОГО існує в Інтернеті (соціальні мережі); віртуальна бібліотека

У першому випадку цілі діяльності ОГО можуть бути зазначені як:

- підвищення теоретико-методологічного рівня і результативності гендерних досліджень, у т. ч. міждисциплінарних;
- підготовка до науково обґрунтованих концепцій і технологічних розробок у сфері гендерних досліджень, сприяння ефективному управлінню інноваційними процесами у сфері гендерної освіти, консультативний супровід і підтримка цих процесів;
- моделювання і проектування гендерних систем і технологій сучасних наукових досліджень, розробка науково обґрунтованих рекомендацій.

Конкретні форми роботи, строки, коло учасників визначаються кожним осередком в залежності від власних можливостей чи особливостей ВНЗ.

У другому випадку цілі визначаються як:

- інформаційно-методична робота та надання інформаційних, довідкових та просвітницьких послуг студентам та викладачам ВНЗ, науково-дослідницька та виховна роботи, включаючи поширення гендерних знань в ході безпосередньої освітньої діяльності викладачів, а також створення соціальних мереж, поширення відповідних матеріалів в університетських друкованих виданнях, через інтернет-радіо, інформаційні панно тощо;
- проведення семінарів, конференцій, круглих столів, диспутів, квестів та інших наукових і просвітницьких заходів, спрямованих на підвищення рівня поінформованості колективу з гендерних питань та втілення в діяльність освітніх установ кращих гендерних практик;
- впровадження гендерних студій як окремих дисциплін (курсів, спецкурсів), або як компонентів в інших курсах та дисциплінах;
- сприяння захисту законних прав та інтересів професорсько-викладацького складу та студент-

ства щодо гендерної рівності через створення та забезпечення сталої діяльності гендерно-орієнтованих консультаційних пунктів, вдосконалення внутрішньо-університетської нормативної бази (наприклад, внесення відповідних позицій у колективний договір), створення та стала діяльність центрів підтримки сім'ї, кімнат тимчасового перебування батьків з дітьми, проведення гендерного аудиту ВНЗ тощо;

- формування в університеті середовища вільного від стереотипів та поширення форм спілкування, що базуються на принципах взаємоповаги, толерантності і визнанні рівних прав та можливостей, а також ініціювання створення допоміжної інфраструктури, орієнтованої на врахування потреб обох статей та недопущення дискримінації.

Зазначений поділ не означає, що у реальній повсякденній практиці ці групи цілей не будуть переплітатись, відображаючи як необхідність концентрації діяльності на окремому напрямку (теоретична, дослідницька, виховна чи соціально-спрямована практична робота), так і специфіку цільової аудиторії, з якою ОГО планує працювати у конкретному випадку.

Насправді ж, саме на переплетенні цілей і виникає можливість максимально розширити аудиторію і залучити нових учасників, у тому числі і до підготовки наукових розробок. Наприклад, включаючи студентів до груп з проведення соціологічних досліджень чи гендерного аудиту, можна згодом залучати їх до підготовки наукових робіт на всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт. Або ж формувати волонтерський корпус не лише з числа активістів осередку та студентів, але й з числа співробітників, яким свого часу фахівці осередку надали дієву консультацію чи іншу підтримку у вирішенні конкретного питання. Такі підходи значно розширюють коло активістів і зацікавлених у поширенні гендерних знань, руйнують гендерні стереотипи, сприяючи в цілому формуванню гендерночутливого університетського простору.

Створення гендерного осередку – це і крок у розвитку практично орієнтованих наукових до-

сліджень в університеті. ОГО здатен об'єднати зусилля науковців за декількома суміжними напрямками – педагогіки, соціології, демографії, економіки, психології, гендерних досліджень тощо, що дозволяє розробляти рекомендації з багатьох конкретних напрямків, методичні вказівки та посібники з організації досліджень у сфері управління з врахуванням гендерної складової, реалізувати проекти.

Процедура створення чи офіційного визнання існування ОГО також є прерогативою кожного окремого навчального закладу.

Зазвичай ініціатива створення гендерного осередку належить науковцям, які працюють над гендерною тематикою або ж ведуть громадську діяльність у цій сфері. І саме готовність такої активної людини вивести роботу на новий рівень визначає перші кроки у створенні осередку гендерної освіти у ВНЗ.

Іноді досить корисним при ухваленні рішення щодо створення осередку в університеті є вивчення досвіду роботи таких осередків у інших ВНЗ міста чи області (іноді – інших областей). Зазвичай їх існування є додатковим позитивним аргументом при зверненні до керівництва університету (чи органів міської або обласної влади) та мотивуванні його до створення осередку.

Послідовність дій у напрямку створення осередку гендерної освіти (алгоритм створення ОГО):

1. Створити ініціативну групу:

- згуртувати одностудентів з числа колег та/або студентської молоді;
- організувати навчальний семінар з підвищення рівня гендерної обізнаності для співробітників та волонтерів;
- ініціювати обговорення питання серед колег, наприклад, на засіданні кафедри, зборах колективу чи профспілкової групи;
- зробити кроки у напрямку визначення можливих союзників на рівні керівництва, а також

«лідерів думок» на рівні факультетів, та заручитися їхньою підтримкою.

2. Мотивувати керівництво:

- організувати відправку на ім'я ректора листа від відповідної структури міської (обласної) держадміністрації з пропозицією організації осередку гендерної освіти; підготувати додатки (положення про Центр та актуальну інформацію щодо гендерної проблематики: статистика, кращі міжнародні та національні практики);
- презентувати інформацію керівництву;
- налагодити особистий контакт з керівництвом (залучити студентське самоврядування);
- запросити у ВНЗ спеціаліста (експерта) з гендерних питань для виступу на загальних зборах викладацького складу ВНЗ або на засіданнях кафедри.

3. Підготувати пакет документів:

- положення про ОГО;
- інформацію щодо гендерної проблематики;
- склад центру;
- напрями роботи;
- досвід роботи (кращі практики) ОГО інших ВНЗ.

4. З чого починати?

- розробити структуру центру;
- розподілити напрями діяльності та обов'язки;
- скласти план роботи;
- організувати презентацію;
- підготувати інформацію для розміщення на спільному сайті www.gendercenter.net.ua

5. З ким співпрацювати?

- члени Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ;
- керівництво університету чи факультету;
- державні органи влади – відповідні структурні підрозділи облдержадміністрації;
- недержавні організації гендерного спрямування;
- студентське самоврядування, профспілкові організації ВНЗ;
- міжнародні фонди та програми в Україні.

6. Ресурси ВНЗ:

- приміщення та технічна база;
- інформаційна підтримка (інтернет, зв'язок, бібліотека);
- волонтери з числа студентства та викладацького складу;
- викладачі, аспіранти та фахівці відповідних кафедр соціально-гуманітарного циклу, які безпосередньо займаються гендерними дослідженнями або дотичною тематикою;
- спеціально навчені співробітники: викладачі, співробітники, що пройшли тренінги, випускники відповідних програм, учасники грантових проєктів відповідного спрямування тощо.

7. Зовнішні ресурси:

- використання досвіду Мережі ОГО України;
- досвід та експертна підтримка науковців, фахівців інших країн (Швеція, Литва, Німеччина тощо);
- проєкти міжнародних фондів та програм в Україні;
- залучення ресурсів недержавних організацій гендерного спрямування.

Власне, передбачити всі можливі кроки і про-

блеми, з якими може стикатись ОГО в період свого формування, нелегко. Проте для цього існує гнучка і відкрита всеукраїнська Мережа, члени якої завжди готові поділитись власним досвідом і ресурсами та допомогти при вирішенні конкретних питань.

2.3 ТЕОРЕТИЧНІ РОЗРОБКИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ МЕРЕЖІ ОСЕРЕДКІВ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ

Зусилля членів Мережі концентруються навколо тих питань, які сьогодні є актуальними для багатьох ВНЗ, а продукти колективної роботи поповнюють спільну скарбничку. Особливістю таких розробок є їх чітка орієнтація на практику повсякденної освітньої, наукової, виховної діяльності ВНЗ.

Серед теоретичних розробок Мережі можна виокремити декілька, які відображають різноплановість її діяльності.

1. Теоретичні розробки у напрямі стандартизації впровадження гендерних підходів у систему вищої освіти.

Керуючись Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій», представниці та представники Мережі, гендерні експертки розробили пропозиції щодо змісту гендерної компетентності для урахування при створенні освітньо-кваліфікаційних характеристик та освітніх програм магістрів. При створенні гендерної складової освітньо-кваліфікаційних характеристик був використаний досвід та доробки Харківської академії неперервної освіти. Гендерна компетентність побудована на основі Національної рамки кваліфікації 7 рівня (рівень магістра).

2. Теоретичні розробки у напрямі гендерночутливого ВНЗ

У 2012 році учасницями та учасниками однієї

зі Шкіл з обміну досвідом діяльності осередків гендерної освіти ВНЗ було розроблено Концепцію гендерночутливого ВНЗ. Дана Концепція призначена для реалізації принципів гендерної рівності в системі вищої освіти та ґрунтується на тому, що забезпечення принципу рівності за ознакою статі має стати важливою складовою системи вищої освіти України. Гендерночутливий ВНЗ, згідно Концепції, - це ВНЗ, що забезпечує не тільки навчання, виховання та професійну підготовку осіб відповідно до нормативних вимог у галузі вищої освіти, але й реалізацію практик попередження проявів явної чи прихованої дискримінації щодо студентства чи працівників, а також створює загальну атмосферу поваги до людини та сприяє розповсюдженню гендерних знань.

3. Теоретичні розробки моделі ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

У 2012 р. члени Мережі знайомляться з проектом «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах», що реалізується Гендерним ресурсним центром Сумського державного університету за підтримки Європейського Союзу. ВНЗ-члени Мережі долучились до ініціативи створення у ВНЗ середовища, дружнього до сім'ї, в якості партнерів. Результатом спільної роботи став випуск навчального посібника «Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки», що зібрав кращі навчальні та виховні практики членів Мережі, та проведення на базі українських ВНЗ навчальних семінарів щодо впровадження досвіду СумДУ у діяльність ВНЗ-партнерів.

Розроблена модель ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» викладена у посібнику «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах» і схвалена Міністерством освіти і науки України [http://leleka.sumdu.edu.ua/images/docs/balans_final.pdf].

4. Теоретичні розробки методики гендерного аудиту.

У червні 2014 р. було представлено перший

варіант адаптованої методики проведення гендерного аудиту діяльності вищого навчального закладу. В основу розробок покладено Методологію МОП, яка передбачає принцип участі та залучення, і орієнтована на виявлення та ліквідацію явної та прихованої дискримінації. Така методологія є прийнятною та бажаною для ВНЗ, оскільки залучення членів колективу до проведення аудиту є додатковим позитивним чинником, що дозволить активно впроваджувати гендерний підхід, а також розширити і урізноманітнити діяльність ОГО. В той же час актуальним є забезпечення організаторів проведення гендерного аудиту набором інструментів та практичних рекомендацій, які враховували б особливості різних сфер діяльності сучасного університету – навчальну, науково-дослідну, позанавчальну та виховну роботу, матеріально-технічне забезпечення, інформаційну складову тощо. Участь у проведенні аудиту представників університетського колективу також допомагає мотивувати і навчити їх ефективним методам оцінки власної роботи і організації в цілому, створювати умови для формування відповідних поглядів та навичок у студентів, а також отримати навички інтеграції гендерних принципів у політику, стратегії, програмні документи та документи з поточної діяльності ВНЗ. На теперішній час проваджуються пілотні гендерні аудити у чотирьох ВНЗ міст Сум, Запоріжжя, Харкова, Луцька.

5. Діяльність зі створення фахового видання

За ініціативи Центру гендерної освіти Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет» у партнерстві із Мережею розпочато створення фахового наукового педагогічного журналу «Гендерна парадигма освітнього простору», в якому планується публікація матеріалів теоретичного та експериментального характеру з актуальних проблем теорії та історії педагогіки (гендерний аспект), методологічних основ гендерної освіти та практики гендерного виховання учнів і студентів у закладах освіти та позашкільних установах. Таким чином, теоретичні розробки Мережі отримують більш широку читачку аудиторію, а фаховий журнал дозво-

лих об'єднати навколо актуальних питань як досвідчених науковців і практиків, так і молодих дослідників.

Представниці та представники осередків гендерної освіти щоквартально зустрічаються для обміну досвідом та координації діяльності Мережі, для розповсюдження кращих практик у ВНЗ в різних регіонах України.

2.4 НА ШЛЯХУ ДО ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОГО ВНЗ

Визначаючи базові функції університету, науковці виокремлюють два основні напрями, що відображають суть університетської освіти в сучасних умовах: це наукові дослідження і підготовка майбутніх науковців та навчання інтелектуальних професій. Оскільки йдеться не про початкову професійну підготовку, а про підготовку фахівців високого рівня кваліфікації для різних галузей господарства і суспільного життя, а отже про фахівців, які з часом поповнять інтелектуальну еліту суспільства, визначатимуть напрям і темпи його розвитку. У переліку необхідних компетенцій таких фахівців гендерна компетентність має посідати чільне місце.

Проте сформувати складові гендерної компетентності може сьогодні не кожен вищий навчальний заклад, адже важливими є не лише знання і не кількість вивчених дисциплін. Насправді, фахівця формує не тільки зміст повідомлень в ході навчального процесу, а й сама атмосфера, в якій це навчання відбувається. І дуже важливо аби ця атмосфера стала гендерночутливою.

Саме тому експерти та експертки Мережі сконцентрували свої зусилля на розробці Концепції гендерночутливого ВНЗ (Додаток 1), що постійно доопрацьовується із врахуванням нових досягнень.

Гендерна чутливість ВНЗ – це комплексна характеристика ВНЗ, яка включає:

- змістовну частину навчального процесу, що

забезпечить необхідний комплекс знань з гендерної проблематики (курси, спецкурси, змістовні модулі тощо);

- високий професійний рівень викладацького складу, включаючи його коректну і гендерно важливу поведінку, вільну від стереотипів і гідну наслідування;

- формування корпоративної культури гендерного паритету – від поведінки викладачів і студентів до дизайну приміщень та символіки;

- дотримання гендерного балансу при формуванні кадрового складу керівництва університету, факультетів, кафедр та допоміжного персоналу;

- ліквідація розриву у заробітній платі чоловіків та жінок;

- доступні й ефективні комунікації, насичений і вільний від гендерної дискримінації інформаційний простір;

- створення умов для збалансованого поєднання навчання/роботи з сімейними обов'язками, гнучкі форми організації роботи і навчання з врахуванням гендерних особливостей членів університетського колективу;

- системну просвітницьку, позанавчальну роботу серед студентів, викладачів, співробітників щодо подолання гендерних стереотипів;

- включення гендерної складової до програм підвищення кваліфікації викладачів;

- програми, спрямовані на досягнення збалансованості контингенту чоловіків та жінок серед студентів різних факультетів з метою забезпечення рівного доступу до професій та кар'єрного зростання;

- заохочення різноманітних досліджень з гендерної проблематики, впровадження системи внутрішніх грантів тощо.

Звичайно ж, кроки кожного університету, академії чи коледжу у цьому напрямку обумовлю-

ються особливістю навчального закладу. Саме тому розроблена Концепція гендерночутливого ВНЗ визначає лише базові принципи, наголошуючи на поширенні гендерного підходу на всі напрями і форми діяльності ВНЗ, не обмежуючись лише навчальною чи виховною роботою.

В цілому ж гендерночутливий ВНЗ створює комфортні умови для якісного навчання і роботи для представників обох статей і формує у майбутніх фахівців такі компетенції, які забезпечать у подальшому їх власне професійне зростання, а також можливості та готовність впроваджувати саме цей підхід на підприємствах, в установах, де вони працюватимуть. Це досягається, як зазначено вище, включенням гендерної складової в якість обов'язкової в усі сфери діяльності університету - від змісту нормативних та вибіркових навчальних курсів, розширення спектру наукової та дослідницької роботи до різноманітних форм виховної та позанавчальної роботи, інформаційно-просвітницьких, розважальних, спортивно-масових заходів, створення сприятливих умов для збалансованого поєднання професійних і сімейних обов'язків.

Сьогодні університети і коледжі працюють в умовах досить жорсткої конкуренції, намагаючись залучити більшу кількість студентів, кращих викладачів, кращих ІТ-фахівців тощо. Створення у ВНЗ сприятливих умов для збалансованого поєднання професійних і сімейних обов'язків, гнучкого графіку роботи чи навчання, використання сучасних форм дистанційного навчання відіграють важливу роль у прийнятті потенційними студентами чи співробітниками рішення на користь гендерночутливого університету. Одночасно і ВНЗ отримує значні переваги від залучення кваліфікованих кадрів і збільшення (збереження) контингенту студентів, від створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Більше того, впровадження зазначених кроків гарантує підвищення гендерної обізнаності викладацького та менеджерського складу університету, що дозволить навчити студентів розуміти та бачити гендерні відмінності, застосовувати гендерний підхід та основи гендерного аналізу

у майбутній професійній діяльності, у сімейних стосунках, спілкуванні, у колективі. Фактично – це нова якість випускника університету чи коледжу: випускника/випускниці, який/яка вимагатиме відповідного до себе ставлення, демонструватиме таку ж повагу і підтримку по відношенню до своїх підлеглих, створюючи умови для їх самореалізації, незалежно від статі.

Велику роль відіграють також і рівень усвідомлення даної проблематики, власної відповідальності за формування гендерної складової викладачами та керівництвом ВНЗ.

На думку експертного кола Мережі повністю дистанціюватись від реалізації кроків у напрямку підвищення гендерної чутливості жоден сучасний ВНЗ не зможе. Викликом сьогодення є вдосконалення внутрішньої нормативної бази, формування відповідної організаційної структури, включаючи створення гендерного осередку, реалізація кроків, спрямованих на досягнення гендерного паритету у кадровій політиці, успішне проведення наукової, просвітницької та виховної роботи.

Важливим кроком на цьому шляху є проведення гендерного аудиту ВНЗ, що дозволить отримати і об'єктивну оцінку існуючого стану справ з впровадженням гендерної рівності у всіх сферах діяльності ВНЗ, і суттєво підвищити рівень обізнаності членів колективу та керівництва з цих питань та розробити рекомендації і пропозиції щодо втілення кращих практик в університетське життя.

Саме тому, починаючи з 2014 р. ОГО Мережі зосередили увагу на розробці методики гендерного аудиту і зробили перші кроки у його проведенні. Вже перший досвід роботи у цьому напрямку дозволяє оцінити аудит як додатковий ресурс формування у студентів і викладачів навичок гендерного аналізу, ресурс ефективної профорієнтаційної та кадрової роботи, дозволяє виявити додаткові механізми для вдосконалення менеджменту ВНЗ. До того ж гендерний аудит – це важливий крок у виведенні «гендерних питань» за традиційні межі лише навчального процесу.

Одним з найважливіших і найактуальніших напрямів діяльності, на думку представництва Мережі, є робота з викладацьким складом ВНЗ. Як було відмічено вище, не тільки зміст викладеного матеріалу, але й загальна інтелектуальна та морально-психологічна атмосфера навчального закладу мають вплив на студентство. Іншими словами, це – «дух» університету, відносини, які панують усередині нього, в т.ч. особливості спілкування, академічний стиль і т.ін. У цій площині лежить значний пласт проблем, які стримують попередження тиражування стереотипів та дискримінаційних практик, оскільки в основі успіху знаходиться, перш за все, рівень гендерних знань викладачів та їх педагогічної майстерності.

Представниці різних осередків підтверджують, що сьогодні більшість викладацького складу навіть у провідних університетах не звертається до гендерних знань і практик у своїй повсякденній професійній діяльності. Більше того, певна частина викладачів взагалі вважає гендерні проблеми штучними і надуманими, формуючи, таким чином, відповідні негативні установки і у студентства. Тому, проміж іншим, співробітниця ОГО й концентрують свою увагу і активність у напрямку роботи з викладацьким складом, оскільки вважають, що сучасному викладацтву необхідно мати базовий комплекс гендерних знань, які були б покладені в основу його професійної діяльності. На думку представниць ОГО, у даному ракурсі гендерна поінформованість і гендерна чутливість мають стати обов'язковими складовими професійної компетентності викладача, а проведення в ході гендерного аудиту обов'язкових семінарів-навчань дійсно перетворює його у соціальний за своєю природою аудит, не обмежуючись лише функцією контролю.

Представництво ОГО вважає актуальним і застосування в ході навчального процесу та позанавчальної роботи активних форм і технологій, які навчали б продуктивному (у т.ч. і педагогічному) спілкуванню, в ході якого в «живому» режимі можна було б відстежувати і знаходити прояви гендерної складової, аналізувати конкретні ситуації, демонструвати можливі наслідки і вчити

оцінювати ситуацію з точки зору та позицій іншої статі. Дуже важливо навчити студентство помічати, знаходити гендерні відмінності і застосовувати гендерний підхід, основи гендерного аналізу у майбутній професійній діяльності, у сімейних стосунках, у спілкуванні в колективі. Таким чином, знання про гендерні ролі і цінності, статуси, стереотипи і норми не лише будуть актуалізовані у повсякденній пізнавальній активності студента/студентки, але й трансформовані до рівня закріплення їх у його/її системі цінностей, у його/її власному досвіді та поведінці.

Саме тому в рамках Мережі ОГО широко практикуються різноманітні форми обміну досвідом. Членами Мережі активно використовується сайт, соціальні мережі, електронна розсилка та інші ресурси для поширення нових форм і технологій роботи та їх активного застосування безпосередньо у діяльності ВНЗ. Імплементация у навчальний та позанавчальний процес таких активних форм і технологій роботи як діалог, дебати, групові дискусії, ділові ігри (підготовка і проведення яких передбачає аналіз конкретних гендерних ситуацій та їх можливих наслідків) та проведення гендерного аудиту, виступають ефективними кроками у формуванні гендерночутливого ВНЗ.

РОЗДІЛ 3. КРАЩІ ПРАКТИКИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ МЕРЕЖІ ОГО ВНЗ У НАПРЯМІ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ДІЯЛЬНІСТЬ ВНЗ

3.1 НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС

На основі узагальнення наявного досвіду роботи, основними напрямками діяльності ВНЗ щодо впровадження гендерного підходу у навчальний процес, які сьогодні вже реалізуються, є:

- безпосередня освітня діяльність, в ході якої студентство отримує необхідний комплекс знань (як із загальноосвітніх предметів, так і зі спеціальних курсів, що висвітлюють різні аспекти гендерних відносин), у т.ч. уявлення про гендер, гендерні ролі, гендерну поведінку тощо, а також про існу-

ючі у цій сфері норми і правила, що в цілому має бути основою для формування у молоді власних ціннісних пріоритетів;

- спеціальні курси гендерного спрямування, тренінги та інші активні форми навчальних занять, що забезпечують набуття студентством навичок гендерного аналізу;
- широкий спектр науково-методичної та організаційно-методичної роботи, спрямованої на забезпечення імплементації наукових розробок у навчальний процес, включаючи комплекс підвищення кваліфікації та систематичного інформування керівництва та викладацького складу ВНЗ.

Зазначені напрями є основними і «видимими» у діяльності вищих навчальних закладів. При цьому поширеність та співвідношення їх залежать як від особливостей навчального закладу (наприклад, гуманітарного чи технічного), так і від рівня усвідомлення викладацьким та керівним складом ВНЗ значущості даної проблематики і своєї відповідальності за формування цієї складової освіти.

Серед певної частини українських викладачів існує точка зору, що гендерна тематика може бути цікавою лише у гуманітарних вузах, в стінах яких вчать майбутні педагоги або соціальні працівники, психологи тощо. На думку експертного кола Мережі, гендерні знання потрібні спеціалістам будь-якого профілю, і в першу чергу, тим, хто працюватиме з людьми, прийматиме важливі рішення, пов'язані з людськими ресурсами. Врахування гендерного чинника при прийнятті рішень незалежно від сфери діяльності сприятиме підвищенню ефективності вкладених фінансових та людських ресурсів, як і якості надаваних послуг, що дозволить створити більш сприятливі умови для всіх учасників ринку праці. Саме тому включення гендерних курсів у навчальні плани підготовки фахівців є сьогоднім вкрай актуальним.

Співробітницями ОГО, що входять до складу Мережі, накопичено багатий практичний досвід введення гендерної складової до навчальних курсів з різних дисциплін. За їх ініціативи у ВНЗ

різних напрямів, в т. ч. і технічних, здійснюються кроки щодо впровадження гендерного підходу у навчальні курси, спрямовані на майбутніх спеціалістів різних галузей, таких, як право, психологія, політологія, економіка, інформаційні технології, маркетинг, реклама, медицина, комунальне та сільське господарство, архітектура, будівництво тощо. В той же час, аналіз практик Мережі показує, що найбільш розробленими та апробованими є курси гендерного спрямування, орієнтовані на майбутніх освітян, соціальних працівників та педагогів. Над їх розробкою та впровадженням працюють фахівці провідних педагогічних університетів.

Так, науково-дослідним центром з гендерних проблем молоді НАПН України Тернопільського національного педагогічного університету ім.В.Гнатюка, метою діяльності якого є розробка та експериментальне обґрунтування гендерних освітньо-виховних практик в соціо-гуманітарному просторі як стратегічного напрямку державної політики щодо досягнення гендерної рівності в Україні, а саме – колективом кафедри педагогіки та гендерної рівності університету - розроблені навчальні програми «Психологія статі та сексуальності», «Гендерна психологія та педагогіка», «Гендерна освіта: теорія та практика».

Серед ОГО, що безпосередньо впливають на формування гендерної освітньої політики, - кафедра соціальної педагогіки і гендерних студій Сумського державного педагогічного університету ім. А.С.Макаренка, зусиллями фахівців якої розроблені та апробовані різноманітні спецкурси з гендерної проблематики, а саме - «Гендерна педагогіка», «Гендерна соціологія», «Основи гендерної політики та права», «Психолого-педагогічні проблеми гендерних відносин у вищій школі», «Гендерна політика в Україні», «Філософія фемінізму», «Вступ до гендерних досліджень», «Історія жіночого руху в Україні», «Жінка у світовій та вітчизняній культурі» та інші. Колективом Гендерного ресурсного центру Сумського державного університету здійснено розробку та впроваджено курс за вибором «Гендерні аспекти соціальних процесів».

Активно працює у напрямі впровадження ген-

дерних підходів у систему вищої освіти Центр гендерної освіти Житомирського державного університету імені Івана Франка, який створено на базі кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності. З 2007 р. в університеті здійснюється викладання дисципліни «Гендерна педагогіка», що сприяє розвитку гендерночутливої свідомості студенток та студентів, формуванню у майбутніх соціальних педагогів системного знання з питань гендерної освіти та виховання, особливостей гендерної соціалізації, специфіки гендерних проблем та шляхів їх розв'язання.

У Запорізькому національному університеті здійснюється викладання курсу «Педагогіка та психологія гендеру», спрямованого на формування у майбутніх соціальних педагогів уявлень щодо теоретико-методологічних засад педагогіки та психології гендеру та просвітницької діяльності з забезпечення гендерної рівності на практиці. Для майбутніх практичних психологів в університеті викладається курс «Гендерна психологія», особливістю якого є інтегрованість наданої інформації у загальний контекст уявлень щодо динаміки особистісного розвитку, який існує в психології.

Співробітницями ОГО Харківської гуманітарно-педагогічної академії розроблено та впроваджено курси «Методика гендерної освіти» та «Основи соціально-педагогічної діяльності з вирішення гендерних проблем в Україні». У Харківському національному університеті будівництва і архітектури в рамках курсу «Історія України» введені окремі теми щодо жіночої історії. У Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С.Сковороди викладається курс з гендерної лінгвістики. У Харківському національному університеті радіоелектроніки гендерну складову введено до курсів «Філософія», «Філософські проблеми інформаційного суспільства», «Політичні проблеми сучасного суспільства». У Харківському національному університеті внутрішніх справ гендерні модулі введені в курси «Основи психології та педагогіки», «Філософія людського спілкування», «Психологія управління». В цьому ВНЗ та Харківському національному університеті радіоелектроні-

ки розроблений та успішно апробований курс «Гендерна психологія».

У Харківській академії неперервної освіти розроблені та запроваджені у навчальний процес підвищення кваліфікації різних категорій педагогів такі тематичні заняття, як «Гендерна педагогіка в дошкіллі», «Гендерний аналіз підручників в початковій школі», «Гендерні аспекти шкільної історичної освіти», «Гендерний аналіз літературних текстів»; розроблений посібник для директорів шкіл «Менеджеру освіти про школу і гендер».

Центром гендерних досліджень та освіти Маріупольського державного університету розроблені та викладаються спецкурси: «Гендерна безпека», «Гендерна політика в міжнародних відносинах», «Правове регулювання гендерних питань», «Гендерна освіта в сім'ї та в дошкільних навчальних закладах», «Проблеми гендерної освіти» та інші. У Криворізькому національному університеті ДВНЗ «Криворізький педагогічний інститут» розроблено спецкурс «Гендерна педагогіка» та здійснено його апробацію на природничому факультеті, факультетах української філології та іноземних мов.

У Східноєвропейському національному університеті імені Лесі Українки (м. Луцьк) ведеться системна робота щодо включення гендерної складової у навчальний процес, читаються навчальні дисципліни з гендерної тематики для підготовки бакалаврів та магістрів на спеціальностях: «Політологія», «Соціологія», «Культурологія», «Психологія», «Прикладна лінгвістика» тощо. Лабораторія гендерних досліджень при кафедрі політології та державного управління у партнерстві із Волинською обласною громадською організацією «Гендерний центр» розробляє навчально-методичні матеріали, зокрема, посібник «Суспільство гендерної рівності». Посібник включає матеріал із впровадження гендерного підходу до політологічних, правознавчих та економічних навчальних дисциплін.

Під час однієї з робочих зустрічей членами Мережі було прийнято рішення щодо розробки та включення гендерних модулів до курсів «Вступ

до спеціальності» в розділах, присвячених кваліфікаційним вимогам до спеціалістів. Над розробкою таких модулів триває робота.

Враховуючи той факт, що в Україні викладається чимало різноманітних курсів та дисциплін з гендерної тематики (більшість з яких є авторськими курсами, створеними переважно фахівцями з різних галузей гуманітарних знань), актуальними є питання методики оцінювання знань та уніфікації розрахунків, адаптація їх до традиційної системи оцінювання. Саме тому у 2011 р. Українським Центром гендерної освіти при НТУУ «КПІ» за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН було розроблено Програмне забезпечення для оцінювання знань з гендерних модулів відповідно до системи ECTS – програму Verit. Програма дозволяє фахівцям підвищити обізнаність у застосуванні новітніх інформаційних технологій задля викладання гендерних студій в умовах переходу на кредитно-модульну систему організації навчального процесу: створювати тести, проводити тестування у комп'ютерному класі, проводити автоматичні розрахунки за системою ECTS, приводити до уніфікованої шкали будь-яку авторську систему оцінювання знань студентів, що дозволяє вивільнити час, який викладачі зазвичай витрачають на перевірку тестів та розрахунки. Програму, яка є у вільному доступі за посиланням www.gender.at.ua/load/10-1-0-154, можна також використовувати для перерахунків вже існуючого рейтингу студентів.

Члени Мережі знаходяться у постійному творчому пошуку та роблять нові й нові кроки щодо впровадження гендерного підходу у діяльність сучасного навчального закладу. За ініціативи Центру гендерної освіти Харківського національного університету радіоелектроніки відбулось долучення до Мережі ВНЗ ІТ-профілю. За ініціативи Гендерного центру Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди на базі Лозівського НВК № 10 «ЗНЗ – ДНЗ» створено кафедру гендерночутливих технологій в освіті. У 2014 р. цією кафедрою у партнерстві з Гендерним центром КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» розпочато широкомасштабний експеримент «Науково-ме-

тодичні засади впровадження гендерних підходів в систему роботи навчальних закладів» на 2014 – 2018 роки, до проведення якого будуть залучені 8 експериментальних навчальних закладів Харківської області.

Підводячи підсумок, можна стверджувати, що членами Мережі накопичений цікавий та різноманітний досвід щодо впровадження гендерної складової в навчальний процес ВНЗ та, крім того, ними передбачається подальше розширення діяльності.

Пропозиції Мережі щодо включення гендерного підходу у діяльність ВНЗ були обговорені на засіданні у форматі круглого столу у червні 2014 р. з представництвом МОНУ, за результатами якого були сплановані та послідовно реалізуються кроки по налагодженню системної взаємодії Мережі з Міністерством освіти і науки України та напрацьовуються рекомендації по окремих напрямках роботи.

3.2 ВИХОВНА ТА ПОЗАНАВЧАЛЬНА РОБОТА

Важливим напрямком діяльності ОГО є позанавчальна та виховна робота. В ході цієї роботи у студентської молоді закріплюються набуті знання, формуються необхідні комунікативні навички без проявів дискримінації та вільні від гендерних стереотипів, розвивається толерантність та асертивність. Загалом позанавчальна робота, яка сьогодні виходить далеко за межі традиційного виховання та включає активне волонтерство, проектну діяльність, участь у акціях, форумах, тренінгах, суттєво підвищує професійні навички та компетентність як студентів, так і викладачів та співробітників, спрямовує їх у практичну площину, демонструючи реальну гендерну рівність і спростовує існуючі стереотипи.

Впровадження гендерної складової у виховну та позанавчальну роботу ВНЗ потребує системного підходу, що, перш за все, передбачає високий рівень гендерної чутливості керівного складу ВНЗ. Саме керівництво університету визначає внутрішню політику освітнього закладу

та кадрову політику стосовно професорсько-викладацького складу, включаючи керівництво факультетів, відповідальне за позанавчальну та виховну роботу, склад кураторського корпусу та стратегію виховної діяльності ВНЗ.

Члени Мережі вважають, що впровадження гендерної складової у виховну та позанавчальну роботу передбачає реалізацію системи заходів, а саме:

- включення гендерної складової у розділи плану позанавчальної роботи ВНЗ;
- інформаційно-методичний супровід позанавчальних заходів, що проходять у стінах ВНЗ з метою відстеження наявності та репродукування гендерних упереджень та стереотипів;
- організацію та проведення систематичних навчань щодо підвищення рівня гендерної чутливості професорсько-викладацького складу ВНЗ;
- створення в університеті атмосфери, вільної від стереотипів.

У своїй діяльності співробітники/ці ОГО використовують різноманітні форми виховної роботи, серед яких: тренінги, круглі столи, майстер-класи, відеоклуби, кінозали та відеолекторії, екскурсії, табори, школи, естафети, флеш-моби, квести, конкурси студентських робіт, фотоконкурси тощо. В ході їх реалізації широко застосовуються нові інформаційні технології: волонтерський потенціал центрів залучається до активності у соціальних мережах, участі у форумах, створення гендерночутливих інформаційних продуктів, таких, як відеоролики, листівки, плакати тощо.

Осередками, що входять у Мережу, напрацьовано та апробовано цікавий та багатий практичний досвід з гендерного виховання студентської молоді. Серед авторських методик, розроблених та апробованих осередками Мережі:

- Школа гендерного волонтерства: авторська розробка осередку гендерної освіти Харківської гуманітарно-педагогічної академії - комплекс інтерактивних інформаційно-просвітницьких

заходів для студентської молоді, мета яких - підготовка групи тренерів з числа студентської молоді для проведення виховних заходів у загальноосвітніх навчальних закладах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання насильству в сім'ї.

- Школа гендерної урбаністики, авторська розробка Харківського національного університету міського господарства імені О.М.Бекетова. У позанавчальний час студенти активно опановують методики гендерного моніторингу міста (архітектурно-просторові рішення, транспортні системи, міські екосистеми і т.ін.).

- Гендерні кінозали та відеоклуби: авторські розробки Центру гендерної освіти при Житомирському державному університеті імені Івана Франка та осередку гендерної освіти Харківського національного університету внутрішніх справ. Методика включає розробку та організацію програми перегляду художніх та документальних фільмів з гендерної тематики та методику проведення дискусії зі студентською молоддю щодо висвітлених тем. Створено потужну відеотеку, яка містить навчальні, просвітницькі, документальні та художні фільми, відеоролики, соціальну рекламу з питань гендерної рівності, відповідального батьківства, гендерних стереотипів, різних видів насильства й торгівлі людьми, сексизму у ЗМІ, рекламі та культурі загалом.

- Інтерактивні міжвузівські «круглі» столи «Сім'я – це партнерство» – авторська методика ЦГО ХНУРЕ та ЦГО ХНУВС щодо проведення виховних заходів, під час яких студентська молодь обговорює питання відносин у сім'ї, відповідальності щодо сімейних обов'язків. Досвід проведення подібних заходів свідчить про те, що вони викликають інтерес молоді до запропонованих тем і спонукають її до роздумів щодо майбутнього сімейного життя.

- Гендерні студії для студенток та студентів-іноземців, які навчаються в Україні – авторська розробка ОГО Харківського національного університету радіоелектроніки. У програму навчальних занять включені питання міжнарод-



ного та національного законодавства та гендерної рівності як складової сфери прав людини.

■ Гендерний клуб: авторський проект ГЦ Національного гірничого університету та міського юридичного ліцею (м.Дніпропетровськ).

Велику активність та зацікавленість молоді викликають заходи, проведення яких передбачають фізичну активність. Це – Гендерквести, Спортивне гендерне орієнтування, Гендерні туристичні зльоти, Гендерні табори, флеш-моби, автопробіги. Усі ці заходи мають на меті орієнтування молоді на партнерські стосунки, розвиток у молоді усвідомлення того, що найбільш ефективною є діяльність, заснована на власних уподобаннях особистості, вільних від гендерних стереотипів та проявів дискримінації.

■ Спортивне гендерне орієнтування - авторська розробка Закарпатського обласного центру гендерної освіти Ужгородського національного університету. Спортивне гендерне орієнтування - комплексна форма гендерної просвіти, що включає елементи спортивного змагання та виконання завдань на перевірку гендерної компетентності та чутливості, метою яких є привернення уваги до гендерної тематики, підвищення рівня гендерної чутливості, виховання вміння розпізнавати гендерні стереотипи.

■ Гендерний геокешинг – близька до спортивного гендерного орієнтування інноваційна форма роботи з молоддю, що апробована співробітницями та волонтерками Центру гендерної освіти при Житомирському державному університеті імені Івана Франка. Геокешинг (geo з гр. – Земля і cache — схованка) - туристична гра з застосуванням супутникових навігаційних систем, що передбачає пошук і знаходження за допомогою GPS схованок, зроблених іншими учасниками гри. У тематичних змаганнях з питань гендерних стереотипів (зокрема, у мові), дискримінації, відповідального батьківства, гендеру і кар'єри цікава нестандартна форма просвіти і засвоєння нових знань поєднується з активним відпочинком, навчанням, можливістю переглянути власні упередження і стерео-

типи, проаналізувати їхні причини та оцінити можливі наслідки, отримати навички співпраці у команді тощо.

Як показує досвід, ефективною є така форма позаурочної роботи, як «Гендерний баркемп» – міжвузівський захід, учасниками і учасницями якого стають співробітниця та члени волонтерських загонів ОГО. Під час заходів такого типу учасники і учасниці опановують новітні інформаційні технології, вчать створювати гендерночутливі сценарії та відеопродукти.

Однією з форм позанавчальної виховної роботи є співпраця членів Мережі з Музеєм жіночої та гендерної історії, що розвивається як інноваційний центр інтерактивної гендерної освіти та інформування. При проведенні заходів використовуються інтерактивні методи роботи, інформаційні технології та візуалізація гендерної проблематики, що, як підтверджує практичний досвід, викликає зацікавленість з боку як викладачів, так і студентської молоді, яка «відкриває» для себе нову сферу. З 2013 р. музей розташований у стаціонарному приміщенні, що дає можливість організувати інтерактивні тематичні екскурсії, під час яких студентство залучається до дискусій, ігор, вікторин, інтерактивних вправ. Для тих, хто не може відвідати музей особисто, існує можливість заочного відвідання музею, адже його віртуальна версія www.gendermuseum.com створена таким чином, що її можна використовувати під час навчальних та виховних заходів навіть без доступу до Інтернету.

Особливої уваги заслуговують ініціативи «Студентський лелека» та «Університет, дружній до сім'ї» - авторська розробка ГРЦ СумДУ, що має на меті створення в університетському середовищі сприятливих умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків та формування таким шляхом умов для забезпечення гендерної рівності.

Втілення ініціативи «Університет, дружній до сім'ї», над якою декілька років поспіль працює Сумський державний університет, повністю відповідає сучасним європейським стандартам і засвідчує відповідальність університету перед студентським та викладацьким складом,



демонструє розуміння і повагу до їх сімейних обов'язків. Більше того, ця робота дозволяє об'єднати зусилля викладачів, науковців, студентів та представників громадських організацій, створюючи в університеті сприятливу атмосферу і дійсно гендерночутливий освітній та соціальний простір.

В межах цієї ініціативи, спираючись на досвід провідних університетів світу, наявні теоретичні розробки та власний досвід реалізації окремих напрямів роботи, науковці СумДУ впроваджують на рівні університету низку системних кроків, серед яких:

- гнучка організація навчального та робочого процесу університету;
- створення в університеті «дружнього до дитини середовища», яке включає функціонування Кімнати для батьків з дітьми;
- широка інформаційно-консультаційна підтримка, яка забезпечує інформування різних цільових груп з гендерних питань, надання психологічних, соціально-педагогічних, юридичних, медичних консультацій;
- поширення інформації про ініціативу, її спрямованість та завдання серед широкого університетського загалу;
- соціальна підтримка осіб з сімейними обов'язками;
- програми зі збереження здоров'я у ВНЗ.

Особливістю запропонованої ініціативи є її комплексність і гнучкість. Жодна з її складових не вимагає кардинальної зміни чи відмови від вже існуючих форм роботи та досвіду і не обмежена у часі реалізації; взаємозв'язок складових не передбачає жорсткої і наперед визначеної часової послідовності. Так, наприклад, базову соціальну підтримку жінок та сімейних студентів/ток кожен університет здійснює, керуючись існуючим законодавством. У той самий час ВНЗ може надавати і додаткову підтримку, виходячи з власних можливостей, знаходячи резерви,

співпрацюючи з громадськими організаціями, бізнесом.

На теперішній час досвід ініціативи поширюється серед багатьох ВНЗ України завдяки проведенню командою тренерів СумДУ відповідних семінарів-тренінгів у областях. Окремі складові ініціативи вже впроваджуються в університетах Харкова, Запоріжжя, Миколаєва, Івано-Франківська, Тернополя.

Можна стверджувати, що впровадження ініціативи дружності до сім'ї є важливою складовою реалізації університетом його наукової і соціальної місії, оскільки така діяльність є свідченням визнання університетом загальнолюдських прав і цінностей з урахуванням принципів гендерної рівності, а також прикладом ефективного використання державних ресурсів, вкладених у навчання студенток та студентів, які створюють сім'ї. Її переваги є очевидними, адже студенти і студентки отримують:

- можливість поєднати навчання та батьківські обов'язки, що сприяє реалізації сімейної та демографічної політики;
- комплекс додаткових послуг (соціально-педагогічних, юридичних, медичних, психологічних), що сприятимуть збереженню родини, а також морально-психологічного та фізичного здоров'я молоді;
- додаткові можливості для комунікацій та обміну досвідом для студентських сімей, особливо матерів, які, перебуваючи у відпустці по догляду за дитиною, є фактично соціально ізольованими.

Переваги суспільства від таких кроків полягають:

- у зниженні втрат державних коштів від недопідготовки фахівців та втрат суспільства від «недовикористання» підготовлених спеціалістів,
- у зменшенні та зміні характеру демографічного навантаження на працюючих унаслідок зростання народжуваності в умовах існування підтримки студенток/тів під час навчання та

внаслідок більш раннього виходу (повернення) жінок до роботи після народження дитини. У підсумку – підвищення добробуту сім'ї і зменшення тиску на соціальні фонди;

- у формуванні нового покоління фахівців зі збалансованою системою цінностей;
- у розширенні доступу жінок до якісної освіти без обмежень внаслідок виконання іншої гендерної ролі;
- у створенні та культивуванні у суспільстві відповідної атмосфери порозуміння та партнерства статей.

Переваги університету, дружнього до сім'ї, теж є очевидними і полягають:

- у наданні якісних освітніх послуг в повному обсязі та забезпеченні необхідної професійної підготовки, а також у збереженні контингенту студентів;
- у формуванні позитивного іміджу ВНЗ, оскільки створення рівних можливостей визначатиме цей ВНЗ як прогресивний і соціально орієнтований, здатний вирішувати важливі соціальні завдання у поєднанні з конкретними потребами студентів та співробітників;
- у посиленні привабливості закладу для абітурієнтів, оскільки в ньому забезпечуються необхідні умови для поєднання сімейних і навчальних/професійних цінностей;
- у формуванні й підтримці позитивного соціально-психологічного клімату, позбавленого гендерних стереотипів і сприятливого до сімейних цінностей;
- у зростанні інноваційності, а відтак – конкурентоспроможності ВНЗ унаслідок синергетичного ефекту від упровадження соціально орієнтованих підходів і створення умов для особистісного зростання викладачів та студентів.

Отже, досвід, аналогічний СумДУ щодо реалізації гендерночутливих ініціатив, демонструє

широкі можливості ВНЗ у просуванні ідей гендерної рівності в освітньому просторі. Доповнений різноманітними інформаційними включеннями, тренінгами, кураторськими годинами, спортивно-масовими та розважальними заходами, створенням комунікацій, названі ініціативи забезпечують комплексну і послідовну роботу по формуванню гендерночутливого простору у ВНЗ.

3.3. НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА

Оскільки Мережа об'єднує ВНЗ різних напрямів, можна говорити і про різні форми та різну спрямованість науково-дослідної та аналітичної діяльності з гендерної тематики: від гендерної експертизи навчальних програм до організації та проведення наукових, науково-практичних конференцій, підготовки та захисту дипломних, магістерських, дисертаційних робіт. При цьому така робота ведеться як на рівні окремих університетів чи осередків всередині них, так і на рівні Всеукраїнської мережі, яка виступає сьогодні потужним об'єднуючим чинником, допомагаючи в реалізації масштабних проектів та забезпечуючи мотиваційну, інформаційну та комунікаційну складові роботи.

При цьому безсумнівною є визначальна роль Мережі у розвитку таких досліджень, адже відсутність зайвого формалізму та професійність її членів забезпечують необхідний рівень свободи та взаємної підтримки, що є досить важливим з огляду на інноваційність багатьох напрямків та проектів.

Особливістю науково-дослідної роботи ОГО є концентрація навколо питань гендерної освіти. Така робота зосереджена переважно у ВНЗ педагогічного профілю і охоплює питання розробки і впровадження гендерних стандартів освіти, підготовку навчальних посібників та здійснення гендерної експертизи вже існуючих посібників. Так, Науково-дослідним центром з гендерних проблем молоді НАПН України Тернопільського національного педагогічного університету ім.В.Гнатюка розроблені та видані навчально-

методичні посібники «Стать та сексуальність: психологічний ракурс», «Гендерна психологія», «Особливості гендерної соціалізації депривованого юнацтва», «Педагогіка та психологія: гендерний аспект», «Гендерні аспекти усвідомленого батьківства», «Формування гендерної культури молоді: науково-методичні матеріали до тренінгової програми», «Інтегрування гендерного підходу в систему дошкільної та початкової освіти України». Посібники та монографії Сумського державного педагогічного університету ім. А. С. Макаренка «Гендерна освіта у ВНЗ» та «Гендерна педагогіка» стали дипломантами Всеукраїнського конкурсу навчальних програм з гендерної проблематики.

Низка посібників узагальнює кроки у напрямку формування гендерночутливого університету, кращі практики позанавчальної роботи. Так, фахівцями Гендерного ресурсного центру Сумського державного університету видано посібники «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах», «Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)», «Розширена ініціатива «Університет, дружній до сім'ї»: досвід впровадження у Сумському державному університеті».

Досить різноманітною є й тематика прикладних наукових досліджень, що ведуться у ОГО різних ВНЗ:

- розробка методів заохочення хлопців до навчання на гуманітарних факультетах українських ВНЗ;
- мотивація дівчат до навчання на технічних факультетах українських ВНЗ, в т. ч. у сфері інформаційних технологій;
- заохочення випускників ВНЗ до роботи за спеціальністю та в науці – в розрізі гендерної проблематики;
- соціологічні дослідження, зокрема, створення гендерного портрету студентства та студентської сім'ї, вивчення рівня поінформованості колективів ВНЗ з гендерних питань тощо;

- розроблення підходів включення гендерної складової як наскрізної у викладанні різних навчальних предметів тощо.

ОГО ВНЗ об'єднують зусилля наукових колективів у вивченні процесів, що відбуваються в окремих сферах суспільного життя та в окремих регіонах. Так, Український Центр гендерної освіти при НТУУ «КПІ» концентрує увагу науковців навколо питань уведення гендерної складової в освітні програми та систему вищої технічної освіти. Гендерний центр Харківського національного університету міського господарства імені О.М.Бекетова ініціює та проводить науково-практичні дослідження з гендерної політики міст, у тому числі розробку перспективних гендерних технологій щодо встановлення паритету статей в усіх сферах життєдіяльності міста та надає консалтингові послуги органам місцевого самоврядування. Робота Центру гендерної освіти ХНТУСГ імені П.Василенка концентрується навколо надання методичної та науково-практичної допомоги викладачам, студентській молоді ВНЗ сільськогосподарського профілю щодо впровадження в навчально-виховний процес ідей гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації. Гендерний ресурсний центр СумДУ активно працює над вивченням гендерних аспектів трудової міграції, проводить соціологічні дослідження в освітньому середовищі, розробляє концепцію дружнього до сім'ї університету.

Зрозуміло, що це далеко не повний перелік напрямків науково-дослідної діяльності Мережі ОГО. Працюючи «всередині» університетів, основні зусилля вони концентрують саме на аналізі гендерної складової освітнього процесу, посиленні цієї складової у змісті дисциплін, підвищенні рівня гендерної культури та чутливості професорсько-викладацького колективу та студентства університету, досягнення гендерного балансу у студентському середовищі, зокрема – у технічних ВНЗ, та формуванні гендерного паритету відносин студентського-викладацького кола.

Окремим напрямом роботи, що забезпечує обмін досвідом, визначення актуальних та перспективних напрямків спільних досліджень та сприяє концентрації зусиль фахівців різних

ВНЗ, виступають наукові та науково-практичні конференції, семінари, зустрічі, «круглі столи», школи, форуми тощо, результати яких регулярно висвітлюються на сайті Мережі.

Варто зазначити, що кожен з таких заходів, надавав можливість і поштовх для налагодження дієвих комунікацій, розширення та укріплення Мережі та напрямків науково-дослідної роботи, сприяв не лише фаховому зростанню учасників, але й формуванню відповідного наукового та експертного середовища, що з часом почало виходити за межі окремих ВНЗ регіону та набувати нових форм у співпраці з керівництвом ВНЗ, громадськістю та місцевою владою.

Суттєвим та перспективним напрямом науково-дослідної роботи ОГО є проведення різноманітних конкурсів та конференцій у студентському середовищі, що підвищує загальний рівень поінформованості молоді та їх інтересу до гендерних питань. З долученням членів Мережі до регіональних конкурсів вони стають всеукраїнськими. Як приклад - щорічний регіональний конкурс наукових робіт молодих вчених «Гендерна політика очима української молоді: Слобожанський вимір», Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова та та Харківська обласна державна адміністрація. Кожного року на конкурс подається щонайменше 150 робіт, темами яких стають різні аспекти гендерної політики, освіти, історії, соціології тощо, відбувається публічний захист робіт та видається збірка «Гендерна політика очима української молоді: Слобожанський вимір», в яку входять найкращі наукові роботи. Результати конкурсу як щорічного заходу свідчать про те, що його проведення сприяє вирішенню одразу двох завдань: пробудження у студентської молоді інтересу до науково-дослідної роботи та виховання у неї громадянської позиції, усвідомлення нею, що питання гендерної рівності – це питання прав людини.

Науковці – члени ОГО реалізують низку науково-практичних проєктів, орієнтованих на поширення гендерних знань та налагодження системи якісного інформування населення з питань гендерної рівності та протидії дискримінації.

Результатом такої роботи у співпраці з різноманітними міжнародними фундаціями виступають навчально-методичні посібники та різноманітні інформаційні видання з питань подолання гендерних стереотипів, протидії гендерному насильству, а також словники та посібники, орієнтовані на налагодження співпраці з медіа та іншими колами громадськості.

Важливим напрямком роботи є і проєктна діяльність ОГО, яка не лише дозволяє активізувати науково-дослідну роботу, але й забезпечує додаткові ресурси для проведення наукових, просвітницьких, комунікаційних заходів гендерного спрямування із залученням студентів, викладачів, волонтерів, широкої громадськості з метою вирішення конкретних завдань за напрямками діяльності та задля привернення уваги до гендерних питань з боку науковців, студентів, пересічних громадян і перетворення цього напрямку діяльності на мережеву ініціативу всеукраїнського масштабу.

Таким чином, науково-дослідна діяльність як така, що найбільше відповідає суті саме університетського середовища, виступає важливою і базовою складовою у процесі формування та впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України. А концентрація такої роботи в рамках Всеукраїнської мережі ОГО дозволяє вивести її на новий, практично орієнтований рівень. Саме завдяки створеним в рамках Мережі комунікаційним механізмам та налагодженню постійних зв'язків, комунікаційних каналів між зацікавленими сторонами, механізмів передачі інформації та зворотного зв'язку:

- з'являються нові напрямки наукових досліджень, зокрема, прикладних;
- знімаються комунікаційні бар'єри та перешкоди, що існують в університетському середовищі та створюють труднощі в сприйнятті та розумінні завдань, принципів впровадження гендерних підходів (до таких бар'єрів, перш за все, відносяться гендерні стереотипи, упередженість викладацького складу, недооцінка інформаційного впливу або ж інколи - інформаційні переваженості);

- забезпечується швидке поширення позитивного досвіду діяльності ОГО та реалізація переваг від впровадження гендерних підходів. При цьому вдається охопити як навчальний процес, так і наукову, науково-методичну, позанавчальну, соціальну, інформаційну сфери діяльності ВНЗ;

- відбувається узагальнення наявного досвіду роботи, структуризація гендерних осередків та освітнього напрямку гендерних досліджень, а також відповідні організаційні та структурні зміни у ВНЗ, що сприяє успішній імплементації наукових досліджень у безпосередню освітню та наукову діяльність.

РОЗДІЛ 4. ПЕРСПЕКТИВИ ДІЯЛЬНОСТІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ МЕРЕЖІ ОГО ВНЗ

Узагальнення трирічного досвіду діяльності Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ дозволяє зробити висновок щодо позитивного впливу цієї діяльності на просування ідей гендерної рівності в систему національної вищої освіти та формування гендерночутливого освітнього простору. В той же час проведений аналіз дозволяє виокремити її основні завдання та перспективи. З нашої точки зору можна виділити такі основні напрямки діяльності:

Посилення ролі осередків гендерної освіти. Ці осередки виступають сьогодні у ролі основної ланки втілення політики рівних прав і можливостей в освітню систему та повсякденну діяльність кожного окремого ВНЗ. Таке посилення впливу ОГО можливе як за рахунок їх подальшої інституціоналізації та розширення форм діяльності, так і за рахунок створення нових осередків у тих вищих навчальних закладах, де вони поки що відсутні, або ж існують лише формально. Мова йде і про формування таких осередків на базі ВНЗ I-II рівня акредитації, і навіть загальноосвітніх навчальних закладів, чому вже є позитивні приклади. Розширення Мережі за рахунок ОГО вищезазначеного рівня забезпечить не лише кількісне зростання осередків, але й якісні зрушення, перш за все, за рахунок більш актив-

ної роботи по поширенню гендерних знань та протидії стереотипам серед учнів шкіл, коледжів, а також по створенню дійсно масштабної Мережі, яка б охоплювала всі рівні вищої освіти і не фокусувалась би лише на теоретичних питаннях, властивих університетському рівню.

Представництво у Громадській раді при МОН України. Зрозуміло, що збільшення кількості осередків у ВНЗ та розширення Мережі не вирішить само по собі питання інституціоналізації осередків гендерної освіти. Необхідною є і відповідна та належним чином формалізована підтримка з боку не лише керівництва ВНЗ, але й Міністерства освіти і науки України, оскільки впровадження гендерної рівності зафіксовано у Державних програмах, а існуючі осередки є чи не єдиною структурою, яка сьогодні здатна і активно працює над втіленням гендерних підходів на рівні конкретних ВНЗ.

Саме тому одним з перспективних напрямків діяльності Мережі є системна робота по налагодженню комунікацій як між окремими ВНЗ по всій Україні, так і з профільними міністерствами по напрацюванню спільних підходів та поширенню кращих практик з метою вдосконалення нормативної бази, підготовки рекомендацій, експертної оцінки існуючого стану справ з впровадженням гендерної рівності у системі освіти. Результатом таких зусиль вже стало не лише залучення фахівців Мережі до обговорення актуальних питань у гендерній сфері, але й постійне представництво Мережі у Громадській раді при МОНУ. Діяльність Громадської ради, з нашої точки зору, забезпечить новий рівень комунікацій та стане послідовним етапом в інституціоналізації Мережі. Цьому сприятиме також і діяльність радниці Міністра освіти і науки України з гендерних питань, чиє призначення відбулось за поданням Мережі.

Впровадження гендерного аудиту діяльності ВНЗ. Розцінюючи діяльність представництва Мережі у Громадській раді, діяльність на рівні кожного ВНЗ та його окремих підрозділів як суттєвий крок у напрямку інституціоналізації та переходу на системний рівень, варто зазначити і важливість об'єктивної оцінки ситуації з впроваджен-

ням гендерної рівності та реальних проблем, з якими стикаються університети. Саме таку об'єктивну оцінку з точки зору експертів Мережі має забезпечити проведення гендерного аудиту ВНЗ. Враховуючи особливості гендерного аудиту ВНЗ як аудиту соціального, що передбачає активне залучення до його проведення членів колективу, можна говорити і про активізацію інформаційної роботи, і впровадження нових форм поширення гендерних знань, і кадрове зростання осередків гендерної освіти. Таким чином, гендерний аудит виступає дієвим інструментом визначення проблемних точок кожного університету у реалізації гендерної політики. Одночасно проведення гендерного аудиту і кроків по імplementації його результатів виступають інструментом підвищення конкурентоздатності кожного університету, що практикує такий аудит, через покращення соціально-психологічного клімату, більш ефективне використання кадрового потенціалу, успіхи у профорієнтаційній роботі та залучення додаткових ресурсів для реалізації соціальних програм.

З нашої точки зору, проведення гендерного аудиту ВНЗ буде ще одним кроком в інституціоналізації осередків гендерної освіти, які сьогодні виступають як ініціаторами проведення аудиту, так і його координаторами та організаторами.

В цілому всі зазначені напрямки будуть сприяти більш системному впровадженню гендерного підходу у систему освіти через проникнення цього напрямку у всі сфери життя - організаційну діяльність, менеджмент, підвищення кваліфікації тощо, забезпечуючи формування освітнього простору, вільного від будь-якої гендерної упередженості та стереотипів. І осередки гендерної освіти виступають необхідною складовою цього процесу, у тому числі транслюючи нові форми взаємодії та комунікацій, що відповідають сучасному стану суспільства та підготовки фахівців.

ВИСНОВКИ

Аналіз результатів системної діяльності Мережі свідчить, що гендерна тематика викликає зацікавленість з боку студентської молоді та сприяє підвищенню рівня її соціальної активності, асертивності, толерантності, а також конкурентоспроможності майбутніх фахівців та фахівчинь. Гендерна чутливість розглядається сьогодні як необхідний аспект професійної компетентності викладача та співробітника, як здатність сприяти створенню в навчальному закладі середовища, вільного від проявів дискримінації та стереотипів, як вміння їх точно визначати та попереджувати їх тиражування, а також вчити цьому студентську молодь.

Слід зазначити, що важливим аспектом діяльності Мережі є те, що всі гендерночутливі заходи мають на меті виховання у молоді гендерної культури, розвиток критичного мислення, підвищення рівня гендерної чутливості, і обов'язково включають практичну складову – набуття певних навичок щодо спілкування, досвіду практичної діяльності, самопрезентації, реалізації власного потенціалу тощо. Як показує досвід, навчальні та виховні заходи з гендерної тематики сприяють формуванню паритетних гендерних відносин, вільних від стереотипів та дискримінації як в рамках спілкування «студент-студент», так і «студент-викладач».

За оцінкою експертного кола Мережі системна діяльність ОГО та Мережі в цілому дає можливість:

- навчити майбутніх спеціалістів у різних сферах брати до уваги гендерний чинник при прийнятті рішень.
- сприяти поширенню загальнолюдських цінностей;
- сприяти зменшенню наслідків прихованої дискримінації.

Сьогоднішнім пріоритетом суспільства є формування особистості, здатної реалізувати інновації



та бути соціально-відповідальною. Впровадження гендерної складової в університетське середовище та в українське суспільство в цілому, дозволяє змінити його соціальні характеристики, оскільки випускники ВНЗ виступають агентами змін не лише в економіці та бізнесі, але й у сімейній, духовній сферах тощо. Впровадження гендерного підходу в навчально-виховний процес сучасного ВНЗ здатне підвищити ефективність використання державних ресурсів, що вкладаються в підготовку майбутніх фахівців і, в першу чергу, інтелектуальної еліти нації. Врахування гендерної складової дозволяє покращити соціальний фон українського суспільства через зміни соціальних очікувань.

Важливим і потрібним є проведення навчання працюючих педагогів з питань впровадження гендерного підходу в загальну середню та дошкільну освіту шляхом проведення просвітницької роботи на курсах підвищення кваліфікації в закладах післядипломної педагогічної освіти. З точки зору експертного кола Мережі це важливо тому, що гендернообізнані педагоги виховуватимуть гендерночутливе учнівство та студентство.

Експертне коло Мережі визначає базові принципи впровадження гендерної складової в університетське середовище як:

- визнання та фіксацію кроків у напрямку формування гендерної чутливості як одного з пріоритетних напрямів роботи університету;
- підвищення обізнаності всіх учасників освітнього процесу з гендерних питань та відмова від будь-якої гендерної упередженості, створення вільного від гендерних стереотипів освітнього середовища;
- системний характер роботи;
- формування в університетах–членах Мережі позитивної атмосфери, поширення принципів гендерної рівності на всі рівні менеджменту і на всі форми роботи;
- закріплення цього напрямку роботи за окремим структурним підрозділом через створення

у ВНЗ гендерного осередку, відповідального за координацію роботи, стале функціонування, вдосконалення та моніторинг діяльності;


- налагодження співпраці з громадськими об'єднаннями – профспілковими організаціями студентів та співробітників, студентським самоврядуванням, громадськими організаціями, волонтерськими формуваннями тощо.

Як вважають експерти та експертки Мережі, реалізація зазначених принципів дозволить забезпечити в університеті створення вільного від гендерних стереотипів середовища, в якому б формувались і поширювались демократичні цінності і яке було б сприятливим для особистісного зростання кожного члена колективу – від ректора до студента, від професора до допоміжного персоналу.

До того ж реалізація університетом цього напрямку діяльності не лише сприятиме підвищенню якості підготовки фахівців та формуванню навичок гендерного аналізу, але й забезпечить ВНЗ необхідну комунікаційну складову, допоможе вирішити низку інших важливих проблем, у тому числі й іміджевого характеру, що є надзвичайно вагомим у сучасних умовах.

Саме тому Мережа і спрямовує свої зусилля не лише на посилення та закріплення вже існуючих зв'язків між ВНЗ-членами, але й на встановлення та розбудову комунікацій з Міністерством освіти і науки України та всередині ВНЗ – з керівництвом, студентським самоврядуванням, профспілками.

Актуальним є формування нормативної бази, що супроводжувала б впровадження гендерної складової та окреслювала функції, повноваження та міру відповідальності ОГО, фіксацію принципів гендерної рівності у базових документах ВНЗ (Статуті, Колективному договорі чи Кодексі корпоративної культури). Це може бути й інший документ, проте такий, який є визначним усім освітянським загалом і має стратегічну та ідеологічну складову. Важливим напрямком роботи залишається і вдосконалення механізмів та каналів обміну інформацією між зацікавленими



ми учасниками Мережі для своєчасного інформування та мобілізації на вирішення актуальних для всього товариства Мережі питань. Серед таких каналів і механізмів можна виокремити офіційний сайт Мережі, соціальні мережі, налагодження контактів з ВНЗ-партнерами і громадськими організаціями, електронну розсилку тощо.

Актуальною залишається проблема підвищення рівня гендерної чутливості керівництва та професорсько-викладацького складу університетів, навчання викладацтва основам аналізу власної професійної діяльності з точки зору наявності в ній гендерної складової, а відтак, врахування особливості власного сприйняття, особливості аудиторії, вміння застосовувати конкретні знання та підходи. Названими вимогами перелік проблем у цій сфері не закінчується.

Отже, підсумовуючи, можна із впевненістю сказати, що діяльність Мережі ОГО сприяє системному впровадженню гендерного підходу в навчально-виховний процес та підвищенню рівня гендерної чутливості українських ВНЗ та національного освітнього простору в цілому, формуванню в перспективі нового виміру соціальної політики держави, заснованої на принципах гендерної рівності та корпоративної соціальної відповідальності.

Ось чому цей інноваційний досвід заслуговує ретельного вивчення, підтримки з боку Міністерства освіти і науки України, Національної Академії педагогічних наук України, Міністерства соціальної політики України та розповсюдження серед вищих навчальних закладів України всіх форм власності та рівнів акредитації.



ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

- Баланс між навчанням та сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах: Навч. посібник / Університет дружній до сім'ї. – Суми: СумДУ, 2014
- В поисках гендерного воспитания: методическое пособие / Под. ред. О. Андрусик и О. Марущенко. – Х.: Золотые страницы, 2013. – 140 с. / Гендерный информационно-аналитический центр «Крона»
- Всесвітня декларація про вищу освіту для 21-го століття: підходи і практичні заходи (Париж, 9 жовтня 1998 р.), ст. 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.lawmix.ru/abro.php?state=2941729417
- Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За редакцією М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – 220 с.
- Гендер і Ми. Інтегрування гендерного підходу в освіту та виховання: навч.-метод. пос. для шк. та студ. молоді. – К., 2009. – 378 с.
- Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії: зб. матеріалів Міжнародної наук.-практ. конференції (27-29 квітня 2011 р.). – Тернопіль, 2011. – 796 с.
- Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Ч. 1 – 3 Гендерна освіта / ред. рада: О. М. Кікінежді, В. С. Власов, Л. Б. Магдюк, Т. В. Ладиченко. – К.: Дорадо-Друк, 2010. – 328 с.
- Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2016 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gender.at.ua/load/1-1-0-201>.
- Дороніна Т. О. Теоретико-методологічні засади гендерної освіти та виховання учнівської молоді. / Т. О. Дороніна – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. – 332 с.
- Дрожжина Т.В. Менеджеру освіти про школу і гендер. / Т. В. Дрожжина – Харків: Видавнична група «Основа», 2013. – 198 с.
- Загальна декларація прав людини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>. – (
- Закон України «Про освіту» / – Офіц. вид. – К.: Міленіум, 2001. – С. 11 – 38.
- Закон України «Про вищу освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua.
- Кікінежді О. М. Формування гендерної культури молоді: науково-методичні матеріали до тренінгової програми: навч. пос. / О. М. Кікінежді, О. Б. Кізь. – Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2009. – 160 с.
- Кімел М. С. Гендероване суспільство / М. С. Кімел [пер. з англ.] – К.: Сфера, 2003. – 400 с.
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207
- Конституція (Основний закон) України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
- Луценко О. А., Булатова Л. О. Гендерна педагогіка»: навчально-методичний посібник для студентів педагогічних спеціальностей вищих навчальних закладів. / О. А. Луценко, Л. О. Булатова – Суми: СумДПУ, 2001. – 68 с.
- Медведев І. А. Ідея університету в Україні: напрями державно-управлінських впливів [Електронний ресурс] / І. А. Медведев. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=106>
- Ми різні – ми рівні. Основи культури гендерної рівності: навч. пос. для учнів 9 – 12 класів загальноосвітніх навчальних закладів / За ред. О. Семиколоженової. – Київ: «К.І.С.», 2008. – 176 с.
- Основи теорії гендеру: навчальний посібник. / Авт. колектив. – К.: К. І. С., 2004. – 536 с.
- Пекінська платформа дій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.kr.ua/women.html/ppd.html>
- Розширена ініціатива «Університет, дружній до сім'ї»: досвід впровадження у Сумському державному університеті: навч. пос. / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми: Вид-во РА «Хорошие люди», 2014. – 104 с.
- Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ): Навч. посібник-збірка кращих практик. / Університет дружній до сім'ї – Суми: СумДУ, 2014



ДОДАТОК 1

КОНЦЕПЦІЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОГО
ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

(ДРУГА РЕДАКЦІЯ)

(Концепцію гендерночутливого ВНЗ було розроблено учасницями та учасниками IV Школи з обміну досвідом діяльності осередків гендерної освіти ВНЗ (Харківська обл., Зміївський р-н, 16-18 березня 2012 р.) та дороблено в процесі діяльності Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ)

I Вступ

Невід'ємним компонентом побудови сучасного демократичного толерантного суспільства є впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життєдіяльності, в тому числі, в освіту.

Концепція гендерночутливого ВНЗ (далі - Концепція) націлена на реалізацію принципу рівних прав і свобод та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у відповідності з міжнародними зобов'язаннями України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей, із статтями Конституції України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з урахуванням національної соціально-економічної ситуації.

В основі Концепції лежить принцип державно-громадського управління освітою, відповідно до якого:

- розробка і реалізація Концепції здійснюється на базі широкого суспільного консенсусу;
- заходи, передбачені Концепцією, можуть здійснюватися як на державній, так і на державно-громадській чи громадській основі;
- держава прагне до максимально широкого використання потенціалу недержавних об'єднань, органи державної влади враховують думки недержавних об'єднань з питань розвитку гендерної рівності в сфері освіти;
- при реалізації Концепції використовуються

механізми соціального партнерства.

II. Глосарій

Гендерна компетентність – сукупність знань, умінь, навичок, цінностей та ставлень, що дають змогу ефективно впроваджувати принцип рівних можливостей обох статей в усі сфери життєдіяльності суспільства (3, 326)

Гендерна чутливість – один з критеріїв оцінки планування змін, проектів, методів дослідження та аналізу, що сприяють встановленню гендерного балансу (1, 155).

Вищий навчальний заклад (ВНЗ) — освітній, освітньо-науковий заклад, який заснований і діє відповідно до законодавства про освіту, має один з чотирьох рівнів акредитації, реалізує відповідно до наданої ліцензії освітньо-професійні програми вищої освіти за певними освітніми та освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечує навчання, виховання та професійну підготовку осіб відповідно до їх покликання, інтересів, здібностей та нормативних вимог у галузі вищої освіти, а також здійснює наукову та науково-технічну діяльність

Гендерночутливий вищий навчальний заклад (ВНЗ) - це ВНЗ, що здійснює наукову та науково-технічну діяльність з урахуванням гендерного підходу та має в змісті діяльності гендерну складову.

III. Рекомендації щодо впровадження гендерного підходу у систему вищої освіти

Впровадження гендерних підходів у систему вищої освіти може відбуватися шляхом:

- органічного включення гендерних аспектів до змісту нормативних та вибіркового навчальних курсів;
- долучення окремих тем гендерної проблематики до нормативних курсів соціально-гуманітарного циклу;
- уведення гендерного компоненту до контек-



сту викладу окремих тем означених курсів;

- уведення окремих гендерних курсів (за професійним спрямуванням) до варіативної частини навчальних планів;
- надання можливості студентам та студенткам обирати спецкурсів гендерного спрямування;
- розширення гендерної тематики наукової роботи студентів (навчальні проекти, доповіді, наукові статті, курсові та дипломні роботи);
- урахування гендерних особливостей студентської аудиторії та специфіки ВНЗ під час підготовки навчальних занять;
- унесення гендерної проблематики до переліку виховних заходів вищої школи (З, р. III).

IV. Рівень гендерної чутливості ВНЗ може визначатися такими показниками:

- наявність нормативних документів загально-го характеру та гендерної складової в навчальних планах та інших інформаційно-методичних матеріалах;
- наявність гендерної складової в змісті навчально-виховного процесу та інтегрованість гендерної проблематики в навчально-виховний процес в цілому;
- гендерна рівновага у складі керівництва та професорсько-викладацького складу (у складі наявність однієї статі не менше 40%);
- регулярне проведення у ВНЗ гендерної експертизи (навчальних планів, лекцій та т. д.);
- наявність та діяльність осередку гендерної освіти (центру гендерної освіти, гендерного центру, лабораторії, кафедри тощо);
- проведення та результати незалежного гендерного аудиту діяльності ВНЗ;
- створення у ВНЗ середовища, яке дозволяє студентській аудиторії та професорсько-викла-

дацькому складу збалансовано поєднувати професійні і приватні інтереси;

- ступінь доступу для викладачів та викладачок до матеріальних благ та кар'єрного розвитку: соціальна підтримка, надбавки, гнучкий графік роботи, премії тощо.

V. Параметри гендерного аудиту ВНЗ

1. Параметричні дані: назва ВНЗ; рівень акредитації; форма власності.

2. Аналіз відсоткового співвідношення жінок/чоловіків:

- керівний склад (ректор, проректори, декани, завідувачі кафедр);
- професори, доктори наук, кандидати наук, аспіранти, магістранти;
- педагогічний склад ВНЗ (по факультетах, кафедрах);
- студентський склад ВНЗ (по факультетах, курсах).

3. Науково-дослідницька та аналітична діяльність з гендерної тематики:

- гендерна експертиза навчальних програм та розробка практичних рекомендацій щодо введення гендерної складової до програм курсів;
- проведення наукових досліджень;
- написання та публікація наукових статей: назва; джерела та рівень публікації;
- написання та захист наукових робіт (назва, кількість): курсові; дипломні; магістерські; дисертаційні (кандидатські, докторські) з урахуванням специфіки ВНЗ;
- організація та проведення заходів у ВНЗ (наукові, науково-практичні конференції та інш.);
- назва; рівень проведення; форма заходу;



кількість учасників; партнери;

- участь у заходах інших ВНЗ різних профілів.

4. Навчально-методична діяльність:

- окремі курси з гендерної тематики: дисципліна; кількість годин; авторство; статус (обов'язковий, факультатив, спеціальний, нормативний, дистанційний);
- навчально-методичні посібники та підручники;
- лекції (тематика);
- методичні та дидактичні матеріали до курсів;
- використання інноваційних інтерактивних методів навчання: рольові ігри; тренінги та ін.

5. Виховна діяльність:

- виховні заходи, що включають гендерну складову: назва; рівень проведення; форма заходу; кількість учасників/учасниць; партнери.

6. Інформаційна складова роботи ВНЗ

- профорієнтаційна діяльність: мовна та візуальна підтримка гендерної рівності у рекламних матеріалах і заходах;
- мовна та візуальна підтримка гендерної рівності на сайті, у соціальних мережах, відеороликах тощо.

7. Осередок гендерної освіти (Гендерний центр, центр гендерної освіти, кафедра, лабораторія тощо) (наявність, діяльність):

- статус та форма;
- статус керівниці/керівника центру;
- кількість співробітниць/співробітників;
- наявність матеріально-технічного забезпечення;
- форми та методи діяльності: заходи, проекти,

групове та індивідуальне консультування.

8. Діяльність профспілкових органів, студентського самоврядування:

- наявність гендерного компоненту у діяльності;
- мовна, візуальна і поведінкова підтримка гендерної рівності;
- виявлення фактів дискримінації за статевою ознакою;
- виявлення фактів сексуальних домагань тощо.

9. Налагодження внутрівузівського та міжвузівського обміну досвідом:

- внутрішньовузівські заходи для професорсько-викладацького складу: назва, рівень і кількість учасників;
- курси молодого викладача та молодого куратора;

- організація або участь у міжвузівських заходах для професорсько-викладацького складу: назва, рівень і кількість учасників;

- організація або участь у міжнародних заходах для професорсько-викладацького складу: назва, рівень і кількість учасників;

10. Створення у ВНЗ середовища, яке дозволяє студентам і співробітникам збалансовано поєднувати професійні і приватні інтереси:

- наявність політики збалансованого поєднання професійної та приватної самореалізації у ВНЗ, з якою ознайомлені всі студенти та студентки, викладачі та викладачки, співробітники та співробітниця;
- моніторинг потреб студентів та студенток, викладачів та викладачок, співробітників та співробітниць;
- можливості для дистанційної роботи



- програми з догляду за дітьми: як догляд безпосередньо у ВНЗ так і субсидійований ВНЗ у іншому дитячому закладі;
- материнська/батьківська відпустка;
- здоров'язберігачі програми: безпечні для здоров'я умови у ВНЗ, орієнтовані на здоровий спосіб життя тренінги та семінари, фітнес-центри.
- програми, що допомагають впоратись зі щоденними клопотами: психологічне, педагогічне, юридичне, медичне, фінансове консультування, кафетерій тощо.

VI. Шлях до гендерночутливого ВНЗ

- Проведення гендерного аудиту ВНЗ
- Складання гендерного портрету ВНЗ з урахуванням індикаторів
- Розробка та прийняття перспективних та поточних планів дій щодо впровадження гендерних підходів у навчально-виховний процес.
- Сертифікація ВНЗ

ДОДАТОК 2 МЕМОРАНДУМ

ПРО СТВОРЕННЯ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ МЕРЕЖІ ОСЕРЕДКІВ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ ВНЗ УКРАЇНИ

У вересні 2011 р. навколо Харківського обласного гендерного ресурсного центру відбулось об'єднання 7 центрів гендерної освіти ВНЗ м. Харкова, що поклало початок створенню Мережі осередків гендерної освіти ВНЗ України (надалі – Мережа).

В своїй роботі Мережа керується міжнародними зобов'язаннями України та українською нормативно-правовою базою щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З метою сприяння ефективній реалізації державної гендерної політики шляхом імплементації гендерної складової в систему освіти укладається цей Меморандум про створення та діяльність Всеукраїнської Мережі ОГО ВНЗ.

Мета діяльності Мережі: створити національний гендерночутливий освітній простір.

Цінності Мережі:

- пріоритет міжнародних стандартів захисту прав людини;
- толерантність та відкритість;
- гендерна чутливість;
- перевага міждисциплінарного підходу у досягненні рівноправ'я та рівних можливостей чоловіків і жінок;
- добровільна співпраця та відповідальність кожного члена Мережі

Принципи діяльності:

- У своїй діяльності Мережа керується міжнародними стандартами із прав людини.
- Мережа виступає проти будь-якої дискримінації.

- Мережа не підтримує жодної політичної партії.
- Мережа є позаконфесійним об'єднанням.
- Стратегія, рішення та дії Мережі ухвалюються колегіально на основі простої більшості.
- Мережа сприяє діяльності кожного члена у реалізації стратегії.
- Партнерство є основою діяльності Мережі.
- Кожен член Мережі докладає зусиль до реалізації стратегії діяльності Мережі.

Члени Мережі:

Осередки гендерної освіти ВНЗ України (далі – члени, якими є центри гендерної освіти, гендерні центри, гендерні кафедри, лабораторії, студії), що підписалися під цим Меморандумом.

Мережа здійснює свою діяльність через:

Загальні Збори представників кожного осередку Мережі. Загальні Збори здійснюють управління Мережею та ухвалюють рішення щодо стратегічних питань та спільної позиції Мережі (один осередок – один голос).

Координаційну раду, до якої входять троє обраних Загальними Зборами представників осередків. Координаційна рада виконує організаційні, комунікаційні, представницькі функції та поточний менеджмент; у своїй діяльності є підзвітною Загальним Зборам.

До роботи Мережі можуть долучатись незалежні експерти у якості спостерігачів.

Зобов'язання та відповідальність осередків гендерної освіти – членів Мережі:

Члени Мережі зобов'язуються реалізовувати мету Мережі шляхом:

- консолідації зусиль зацікавлених сторін;
- освітньої та просвітницької діяльності, що ба-

зується на об'єктивній та неупередженій інформації щодо стану прав та можливостей жінок та чоловіків в Україні;

- дослідження реального стану прав та можливостей жінок та чоловіків в Україні (збір, опрацювання, аналіз та поширення інформації).

- впровадження соціально-орієнтованих практик, комунікаційної та проектної діяльності.

2. Члени Мережі інформують інших учасників про заходи, події, проекти, напрацювання у сфері гендерної рівності. За бажання долучити до участі у заході інших учасників організатор повідомляє завчасно та надає вичерпну інформацію.

3. У разі розбіжності позицій Мережі і осередку, останній діє виключно від свого імені, а не від імені Мережі.

4. Члени Мережі підтримують регулярну комунікацію шляхом розсилки інформації на адресу gendercenter-edu@googlegroups.com, через сайт мережі www.gendercenter.net.ua, а також іншими засобами комунікації.


5. Члени Мережі беруть участь у робочих зустрічах, процесі планування та консультаціях, що здійснюватимуться через електронний ресурс.

6. Члени Мережі обирають Координатора/ку та Координаційну Раду, які фасилітують комунікацію між членами Мережі.

7. Члени Мережі докладають максимальних зусиль для дотримання термінів, які визначаються в межах робочих зустрічей або через електронний ресурс.

Членство в Мережі:

Мережа є відкритою для участі осередків гендерної освіти ВНЗ України. Особи/ВНЗ, які зацікавлені долучитись до Мережі, отримують максимальну інформаційну підтримку щодо створення осередку та організації діяльності Мережі.



Умовою приєднання до Мережі є дотримання принципів Мережі та офіційне звернення до Координаційної Ради Мережі.

Умовою виходу з Мережі є попереднє офіційне повідомлення Координаційної Ради щодо свого наміру.

Приводом для виключення із Мережі є недотримання положень цього Меморандуму або необґрунтована бездіяльність протягом 1 року.

Вирішення організаційних питань:

Члени Мережі узгоджують річний план діяльності.

Загальні збори Мережі проводяться за можливості та потребами, але не рідше 1 разу на рік.

З метою оптимізації роботи Мережі можуть формуватися робочі групи.

Заключні положення:

Цей Меморандум набуває чинності з моменту його підписання уповноваженими представниками членів Мережі та діє протягом 1 року з автоматичною пролонгацією за умови відсутності рішення про припинення діяльності Мережі.

Усі зміни та доповнення до даного Меморандуму вносяться за умови письмового оформлення та підписання уповноваженими представниками членів Мережі.

У своїй діяльності щодо виконання положень Меморандуму члени Мережі дотримуються законодавства України.



ДОДАТОК 3

СПИСОК ОСЕРЕДКІВ ГЕНДЕРНОЇ ОСВИТИ – ЧЛЕНІВ МЕРЕЖІ (СТАНOM НА КІНЕЦЬ 2014Р.)

1. Центр гендерної освіти Луцького національного технічного університету
2. Навчально-наукова лабораторія гендерних досліджень при кафедрі політології та державного управління Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.
3. Центр гендерної освіти на базі факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету
4. Центр гендерної освіти Української інженерно-педагогічної академії (м. Харків)
5. Лабораторія гендерної освіти та виховання Дніпропетровського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти
6. Гендерний центр Національного гірничого університету
7. Гендерний центр Севастопольського державного університету
8. Гендерний центр Харківської академії неперервної освіти
9. Центр гендерної освіти Національного технічного університету «Харківський політехнічний університет»
10. Центр гендерної освіти Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»
11. Центр гендерної освіти Луцького педагогічного коледжу
12. Гендерний центр Харківського національного університету міського господарства ім. О.М.Бекетова
13. Центр гендерної освіти Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
14. Центр гендерної освіти Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького
15. Гендерний центр Донбаського державного педагогічного університету
16. Кафедра педагогіки та гендерної рівності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка
17. Центр гендерної освіти Харківського національного університету внутрішніх справ
18. Гендерний центр Харківського національного медичного університету
19. Центр гендерної освіти Харківського національного університету радіоелектроніки
20. Центр гендерної освіти Харківського національного університету будівництва та архітектури
21. Центр гендерної освіти Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка
22. Гендерний центр Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди
23. Центр гендерних досліджень Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені ак. В. Лазаряна
24. Гендерний ресурсний центр Сумського державного університету
25. Центр гендерних досліджень і освіти Маріупольського державного університету
26. Центр гендерної освіти Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради
27. Центр гендерної освіти Житомирського державного університету імені Івана Франка
28. Український Центр гендерної освіти при Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут»
29. Кафедра соціальної педагогіки і гендерних студій Сумського державного педагогічного університету ім. А.С. Макаренка (Інститут педагогіки і психології)
30. Закарпатський обласний Центр гендерної освіти при Ужгородському національному університеті



ПОДЯКИ

Висловлюємо велику вдячність всім, хто присвячує час та зусилля розвитку осередків гендерної освіти та Мережі і розробляє методичні матеріали Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ:

Наталія Бібік, Галина Фесенко – Центр гендерної освіти Харківського національного університету міського господарства ім. О. Бекетова

Тетяна Вороніна, Марина Волікова – Центр гендерної освіти Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Тетяна Голованова – Центр гендерної освіти на базі факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету

Тетяна Дрожжина, Світлана Губина – Центр гендерної освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Галина Єрко – Центр гендерної освіти Луцького педагогічного коледжу

Тетяна Ісаєва – Харківський обласний гендерний ресурсний центр

Катерина Карпенко – Центр гендерної освіти Харківського національного медичного університету

Ольга Кашаба – Центр гендерної освіти Української інженерно-педагогічної академії

Оксана Кікінежді – Центр гендерних студій Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

Юлія Кобікова – Центр гендерної освіти Харківського національного університету внутрішніх справ

Маріана Колодій – Закарпатський обласний центр гендерної освіти при Ужгородському університеті

Наталія Коніщева – Гендерний Центр Донбаського державного педагогічного університету

Тетяна Коробкіна, Наталія Дашенкова – Центр гендерної освіти Харківського національного університету радіоелектроніки

Олена Луценко – Лабораторія гендерних досліджень Сумського державного педагогічного університету

Олена Малахова, Марина Яценко – Гендерний центр Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

Ганна М'яких – Центр гендерної освіти Національного гірничого університету

Галина Омельченко – Центр гендерної освіти Харківського національного технічного університету сільського господарства імені П. Василенка

Олена Остапчук, Софія Котова-Олійник – Центр гендерної освіти Житомирського державного університету

Тетяна Побоча – Методичний центр гендерної освіти Дніпропетровського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Ольга Рассказова, Юліана Дьоміна – Центр гендерної освіти комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської міської ради

Ніна Світайло, Юлія Савельєва – Гендерний центр Сумського державного університету

Юлія Стребкова – Український центр гендерної освіти НТУУ «Київський політехнічний інститут»

Тетяна Чернецька – Центр гендерної освіти НТУ «Харківський політехнічний університет»



Автори

Тетяна Дрожжина - кандидат педагогічних наук, проректор з навчальної роботи, КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Тетяна Ісаєва - голова Ради ХОГО «Харківський обласний гендерний ресурсний центр»

Ніна Світайло – керівник Координаційного центру гуманітарної політики, Сумський державний університет

Олена Давліканова – координаторка проектів Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

Контакти

Фонд ім. Фрідріха Еберта. Представництво в Україні
вул. Пушкінська, 34, м. Київ, 01004, Україна

Тел.: +38-044-234-00-38 | факс: +38-044-451-40-31

Всі тексти доступні за веб-адресою:

<http://www.fes.kiev.ua>

Замовлення/ контакти:

mail@fes.kiev.ua

Погляди, висловлені в даній публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта або організацій, де працюють автори.