

**РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ:
ДИТЯЧИЙ САДОК – ШКОЛА – ВНЗ**

УДК 378:316.346.2(430)

Анастасія Брильова, Тамара Марценюк

**ОСОБЛИВОСТІ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ ПРІОРИТЕТИЗАЦІЇ У
ВИЩІЙ ОСВІТІ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

Охарактеризовано політику гендерної пріоритетизації в Німеччині, важливим аспектом якої є прийняття відповідного законодавства й призначення відповідальних за його втілення органів державної влади. Розглянуто особливості вищої освіти в Німеччині. Гендерну нерівність в університетах проілюстровано відповідними статистичними даними. На прикладі Європейського університету Віадрина окреслено етапи впровадження політики гендерної пріоритетизації у вищій навчальній заклад.

Ключові слова: вища освіта, гендерна пріоритетизація (gender mainstreaming), гендерна нерівність, Німеччина.

Однією з країн, що досягла значних успіхів у впровадженні принципів гендерної рівності та сприянні покращенню становища жінок, є Німеччина. Ще в 1990-х роках німецький уряд постановив керуватися принципом гендерної рівності у прийнятті рішень на різних рівнях. Взявши за основу підхід гендерної пріоритетизації (gender mainstreaming), було переглянуто законодавство, розроблені директиви для прийняття гендерно-чутливих рішень, створена спеціальна комісія з контролю, оцінки та навчання управлінців питанню рівних прав і можливостей. У сфері забезпечення гендерної рівності особлива увага була приділена принципам рекрутингу, підвищення на посади, участі в комісіях та делегаціях, створення дружнього до сім'ї робочого середовища.

Окрема увага в гендерній політиці німецького уряду приділяється забезпеченню гендерної рівності в освіті загалом і у вищій освіті зокрема.

Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності в Німеччині у сфері вищої освіти має свої особливості, які доцільно розглянути на прикладі одного з університетів. Цей досвід може бути корисним для української вищої освіти, у якій на формальному рівні також упроваджується ідея гендерної рівності. Однак актуальним залишається питання реальних дій на рівні конкретних навчальних закладів стосовно втілення політики гендерної рівності.

Гендерна тематика в українській освіті вивчається В. Гайденко, Т. Дороніною, Т. Ісаєвою, О. Луценко, О. Марущенко, О. Малаховою, О. Плахотнік, І. Предборською, та ін. Однак акцент робиться передусім на шкільній освіті. Натомість вища освіта потребує ретельнішої уваги, адже університети доцільно вважати як ринком праці, так і середовищем соціалізації, яке відтворює нерівності. Гендерну нерівність у вищій освіті досліджують І. Когут, О. Власова, К. Карпенко,

© Брильова Анастасія, Марценюк Тамара

М. Сіверчук та ін. Однак бракує вивчення міжнародного досвіду запровадження політики рівних прав і можливостей та окремих його прикладів у вищу освіту.

Мета статті – охарактеризувати досвід Німеччини із застосування політики гендерної пріоритетизації в запровадженні гендерної рівності у вищій освіті (на прикладі Європейського університету Віадрина).

Поняття гендерної пріоритетизації (gender mainstreaming)¹ як провідного підходу для забезпечення гендерної рівності сформувався у 1995 році на Четвертій міжнародній конференції із питань жінок у Пекіні. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття рішень використовували гендерно чутливий підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Наявні відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися в суспільстві [1, с.11]. Першочерговим завданням політики гендерної пріоритетизації є переосмислення політичних рішень на всіх рівнях з урахуванням гендерної компоненти. Пріоритетом для цієї політики є досягнення гендерної рівності, рівного доступу до благ та більшого залучення жінок до процесу прийняття рішень.

Результативність упровадження політики гендерної пріоритетизації може стати проблематичною з точки

зору зацікавленості самого суспільства. Одним із головних чинників у необхідності гендерної пріоритетизації постає реформування гендерно стереотипних уявлень, що призводять до дискримінації. Наявні гендерні стереотипи щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві можуть істотно гальмувати впровадження підходу. Без агентності з боку суспільства та, в першу чергу, жінок зміни вважаються малоімовірними.

Політика гендерної пріоритетизації в Німеччині. Гендерна пріоритетизація – основоположна політика німецького уряду для подолання гендерної нерівності в усіх сферах. На державному рівні у ФРН принцип рівності між чоловіками та жінками прописаний в конституції (Grundgesetz) і сформульований як фактичне рівне ставлення (tatsächlicher Gleichstellung). Загалом у Німеччині заборонена законодавством будь-яка дискримінація. У статті 3 («Рівність перед законом») Конституції наголошено, що рівність перед законом є найвищою цінністю, а дискримінація є грубим порушенням цієї цінності. Йдеться про те, що чоловіки і жінки повинні мати рівні права. Держава буде сприяти фактичному впровадженню рівних прав для жінок і чоловіків та вживати заходів щодо усунення недоліків, які зараз існують [2].

Федеральний уряд у 1999р. вирішив, що самої заборони гендерної дискримінації є недостатньо, і постановив керуватися принципом гендерної рівності у прийнятті рішень. Було встановлено просування цінності гендерної рівності на основі принципів політики гендерної пріоритетизації.

¹ Термін «mainstreaming» перекладено як «пріоритетизація» відповідно до: Англо-французько-німецько-український словник термінології Європейського Союзу. – К.: К.І.С., 2007. – С. 105.

З метою забезпечення успішного впровадження цієї політики вже в 2000 році при Міністерстві у справах сім'ї, літніх громадян, жінок та молоді була створена Робоча група з питань гендерної пріоритетизації. Її основним завданням стало доопрацювання чинних законів та договорів згідно з цілями гендерної пріоритетизації і відповідне переформулювання цілей департаментів уряду, що виявилось першим кроком у втіленні стратегії в житті на державному рівні.

У результаті принципи гендерної рівності та ідеї гендерної пріоритетизації не лише закріпилися в низці поправок до законів та вимог до органів управління, а й призвели до досягнення більш ефективного адміністрування. Про це свідчить звіт програми «Сучасна держава – сучасне адміністрування» за 2002 рік. Загалом ця програма була затверджена урядом у 1999 році і покликана реформувати управління відповідно до вимог сучасності. Вона включала три компоненти – сучасне управління (modern administrative management), скорочення бюрократії та електронне управління, а провідною ідеєю програми була імплементація гендерної пріоритетизації. У підсумковому звіті про гендерну пріоритетизацію зазначено як про важливу складову успішного реформування, адже «ефективне управління, що орієнтовано на потреби та сервіс, не може собі дозволити ставити в невідгідне становище жінок або чоловіків» [4].

Реформування відповідно до вимог гендерної пріоритетизації уряд розпочав із ревізії власних органів та впровадження законів, які стали основою для втілення цього підходу. У 2001 році набув чинності закон ФРН

стосовно Рівного ставлення до жінок і чоловіків у Федеральній адміністрації та Федеративних судах, чи Федеральний закон рівного ставлення (Bundesgleichstellungsgesetz). Частина 2 цього закону зобов'язує всіх зайнятих в адміністрації Федеративного уряду, особливо менеджерів просувати рівне ставлення до жінок і чоловіків і керуватися цим принципом у завданнях свого відділу [5].

Окремі процедури щодо впровадження гендерної компоненти в прийняття рішень та залучення більшої кількості жінок на посади були розроблені робочою групою і для міністерств. Відповідальність за контроль над виконанням політики рівності статей лягла на Міністерство сім'ї, літніх громадян, жінок та молоді. Завданням міністерства є як контроль над виконанням політики гендерної пріоритетизації на міністерському рівні, так і перевірка того, чи прийняті закони не виявляють дискримінацію як побічний ефект.

На рівень місцевого управління (федеральних земель) розповсюджується зобов'язання дотримуватись політики рівного ставлення, що є прописаним в усіх конституціях федеральних земель. Кожна з федеральних земель прийняла закони, що впроваджують рівне ставлення. Першою землею, що представила гендерну пріоритетизацію і провела тренінг для місцевих урядовців стала Нижня Саксонія в 1998 році. Від цього часу в усіх інших федеральних землях почала впроваджуватися політика гендерної пріоритетизації. Оскільки конституції земель є автономними, місцеві уряди впроваджують заходи досягнення рівності статей та підтримувальні дії на власний розсуд.

Характеристики вищої освіти Німеччини. Система освіти в Німеччині являє собою класичну триступінчасту структуру: початкова, середня та вища освіта. Вища освіта в Німеччині представлена декількома типами навчальних закладів, основу яких складають університети. Популярністю користуються й вищі школи прикладних наук (Fachhochschulen), де студенти мають можливість отримати ступінь бакалавра чи магістра в прикладних професіях, але не мають змогу після закінчення такої вищої школи отримувати подальші наукові ступені. Ще одним типом вищого навчального закладу в Німеччині є професійна академія (Berufsakademien), де навчання поєднується з практикою, а по завершенні видають диплом, що прирівнюється до бакалавра. Існують також і спеціальні інститути (медичний, педагогічний), а також академії мистецтв.

Подальшу академічну кар'єру мають можливість зробити випускники університетів. Після здобуття ступеня магістра бажаючі можуть стати науковими співробітниками, докторами наук. Найвищою позицією в академічному середовищі є професор, який має свою кафедру та співробітників, а отже, отримує більше фінансування.

Одним із засадничих пунктів програми розвитку німецької вищої освіти є дотримання принципів рівності та відсутності дискримінації за будь-якою ознакою, підтримані відповідними законами. У межах кожної землі заклади вищої освіти підпорядковуються місцевим органам влади, що самостійно адаптують утверджену на державному рівні політику гендерної пріоритетизації. Зокрема, у землі Бранденбург з метою подолати нерівність у вищій освіті

було розроблено дві стратегії – «Політику рівного ставлення» (стосується гендерної нерівності) та «Політику різноманіття» (стосується дискримінації за іншими ознаками, наприклад, етнічним походженням, станом здоров'я, сексуальною орієнтацією тощо). Метою цих стратегій є встановлення реальної рівності можливостей для жінок і чоловіків та залучення до сфери вищої освіти недопредставлених груп.

Наприклад, відповідно до Бранденбурзького закону про вищу освіту, політика рівного ставлення є завданням усіх підрозділів вищої освіти. Відповідальним органом за впровадження цієї політики виступає місцеве Міністерство науки, досліджень та культури. Закон заохочує не лише подолання гендерної дискримінації на роботі та у навчанні, а й усунення недоліків, пов'язаних із недостатністю умов для поєднання родини та робочого середовища.

Політика гендерної пріоритетизації на рівні університетів: досвід Європейського університету Віадріана.

Що стосується механізмів упровадження гендерної пріоритетизації, то вони різняться не лише залежно від землі, а й від університету. Європейський університет Віадріна (ЄУВ), що у Франкфурті-на-Одері, у 2011 році прийняв документ щодо політики різноманіття (Diversitypolitik), у якому прописано «фактичне рівне ставлення до жінок і чоловіків» та «дотримання всіх завдань закладу вищої освіти для ліквідації наявних недоліків та забезпечення умов для поєднання роботи, навчання та родини» [3]. У 2013 році було ухвалено концепцію рівного ставлення, у якій визначено роботу з

жінками і чоловіками для ліквідації гендерних нерівностей, прописано механізм гендерної пріоритетизації на 2014-2017 роки, етапи впровадження політики із часовими рамками та фінансуванням.

Першими кроками для розробки інструментів для втілення стратегії в ЄУВ стало вивчення роботи університету та збір статистики, що включає гендерну компоненту. Таким чином були виявлені існуючі недоліки та сфери, у яких гендерна

пріоритетизація є необхідною. Найбільш гострими проблемами в університеті стали вертикальна гендерна сегрегація та існування скляної стелі для жінок в академічному середовищі. Подібні проблеми актуальні й для країни в цілому. На Рисунку 1 зображено частки жінок на різних рівнях освітньо-кваліфікаційної підготовки та наукових ступенях в Німеччині загалом та в ЄУВ зокрема за 2012 рік.

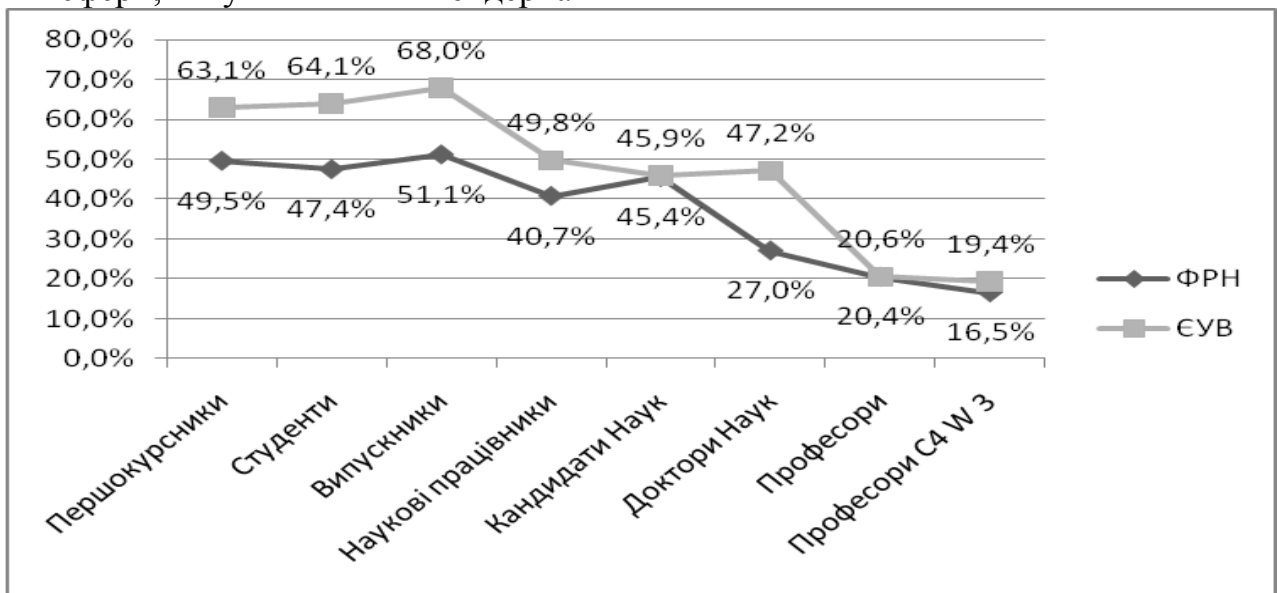


Рис. 1. Відсоток жінок у навчальному і академічному середовищах у ФРН та в ЄУВ [3].

Як видно з Рисунка 1, ЄУВ характеризується більшим рівнем фемінізації освіти, ніж Німеччина загалом. Таку особливість доцільно пояснити фактом того, що навчальний заклад є радше гуманітарним. Стереотипно саме гуманітарні спеціальності вважаються традиційно «жіночими». Жінки мають більше можливостей для просування саме в гуманітарних сферах, ніж технічних спеціальностях. Тому в ЄУВ частка жінок майже удвічі більша (47%) серед докторів наук, ніж у Німеччині загалом (27%). Однак жінок серед професорів лише 20%. Так само менше

20% жінок серед професорського складу найпрестижнішого рівня (C4W3).

В існуванні скляної стелі для жінок та явищі вертикальної гендерної сегрегації в ЄУВ можна переконатися, поглянувши на дані Рисунка 2. Зі зростанням кваліфікаційного рівня частка жінок суттєво знижується, на відміну від чоловіків. З рисунка можна переконатися в тому, що за 10 років якщо й твідбулися позитивні, однак доволі повільні зрушення в бік скорочення розриву між кількістю жінок та чоловіків на високих посадах.

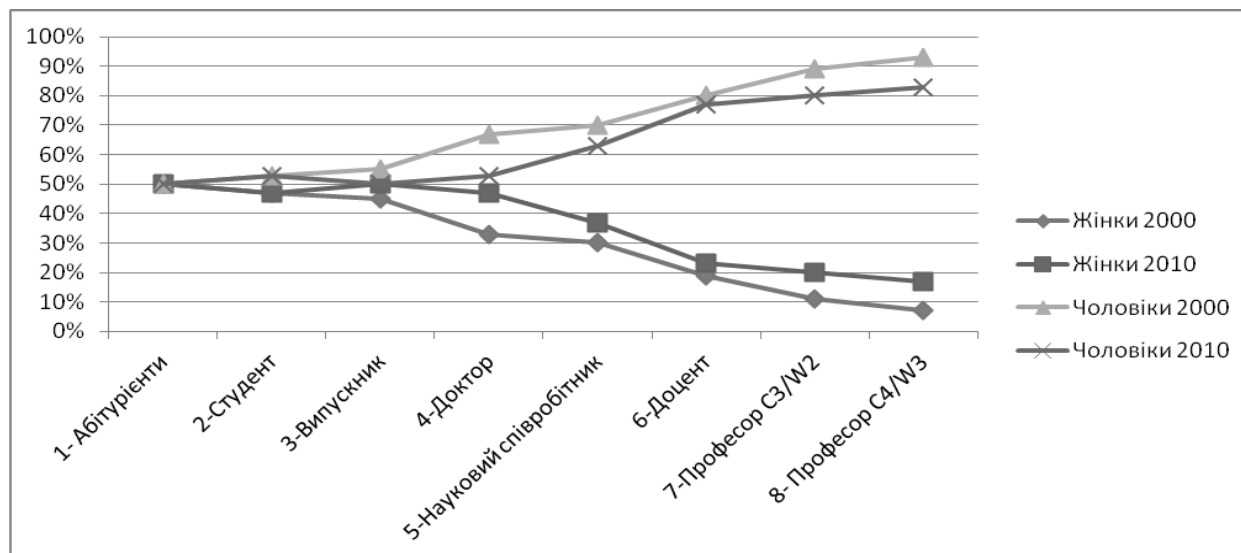


Рис. 2. Частка жінок і чоловіків на різних науково-кваліфікаційних ступенях в ЄУВ за 2000 та 2010 роки [3].

Хоча вертикальна гендерна сегрегація є найбільш показовою ознакою гендерної нерівності в університеті, спостерігається також і горизонтальна сегрегація серед трьох факультетів університету. Наразі ЄУВ проводить освітньо-кваліфікаційну підготовку з трьох напрямків – юриспруденція, економіка та культурознавство. Серед трьох факультетів найбільша частка жінок станом на 2012 рік навчалась на факультеті культурознавства (84%). На юридичному відсоток жінок становив 63%, а на економічному – 55%. Тобто тенденція до горизонтальної гендерної сегрегації існує, хоча загалом відсоток жінок, що здобувають освіту за цими напрямками, є досить високим.

Виявивши нагальні проблеми, університет поставив перед собою чіткі цілі, що декларують утілення комплексних заходів для якомога ширшого охоплення всіх університетських підрозділів. Першою з таких цілей стала інституціоналізація політики гендерної пріоритетизації.

Для впровадження політики гендерної пріоритетизації в структуру

університету першочергово був прийнятий плановий документ («Концепт рівного ставлення»). Він був затверджений на рівні місцевого управління (землею Бранденбург) та держави в 2013 році. Період втілення цього плану охоплює 2014-2017 роки. З метою запровадження цієї політики комплексно, з урахуванням усіх рівнів освіти та напрямків діяльності, в ЄУВ було запроваджено окремий орган – Раду рівних можливостей, що займається виключно питанням гендерної нерівності. Завдання цієї структурної одиниці стосуються запровадження, планування та розробки заходів, що сприяють становленню гендерної рівності в університеті; моніторингу та оцінки результатів; проведення тренінгів та навчання працівників і працівниць університету.

Цей відділ є куратором розмаїтих гендерних ініціатив і заходів, що впроваджуються в університеті в рамках політики гендерної пріоритетизації. Наприклад, станом на 2014 рік в ЄУВ функціонували:

1) менторські програми: жінки на вищих рівнях академічних посад курують жінками на нижчих академічних посадах. Ця програма впроваджена на трьох різних рівнях: студентки, докторантки і постдокторантки та дослідниці. У рамках програми розроблені спеціальні майстер класи для тих, хто бажає стати менторкою, надається інформаційна та ресурсна підтримка від університету.

2) Тренінги для студентства всіх спеціальностей. Одним із центральних тренінгів є майстер-клас щодо використання гендернонейтральної лексики студентів, які не вивчають соціальні науки. Також факультет культурознавства пропонує гендерні навчальні предмети, які може обирати студентство різних напрямків навчання.

3) Проведення фестивалів та конференцій на гендерну тематику.

4) Окремі консультаційні центри щодо освіти без бар'єрів і відповідно до ідеї рівних можливостей. В університеті існує більше десятка

органів різного профілю, куди можна звернутися за порадою. Це як і університетські структури, так і органи студентського самоврядування. Наприклад, в університеті консультують стосовно навчання без кордонів, існує відділ по роботі з сім'ями, штаб, що відповідає за включеність та різноманіття, відділ працевлаштування, менторингу, центр академічного письма та інші.

5) Жіночі спортивні клуби (карате для жінок, самооборона і тайський бокс для жінок, жінки в футболі).

6) Окреме представництво, що займається адаптацією простору університету для працівників і працівниць та студентства з родиною.

Втілення політики гендерної пріоритетизації в ЄУВ зображено на Рисунку 3. Успішність виконання програми забезпечується чітким механізмом дій, плідною взаємодією низових ініціатив з вищими органами управління і, як видно зі схеми, охоплює не лише науковців, а й весь персонал університету.

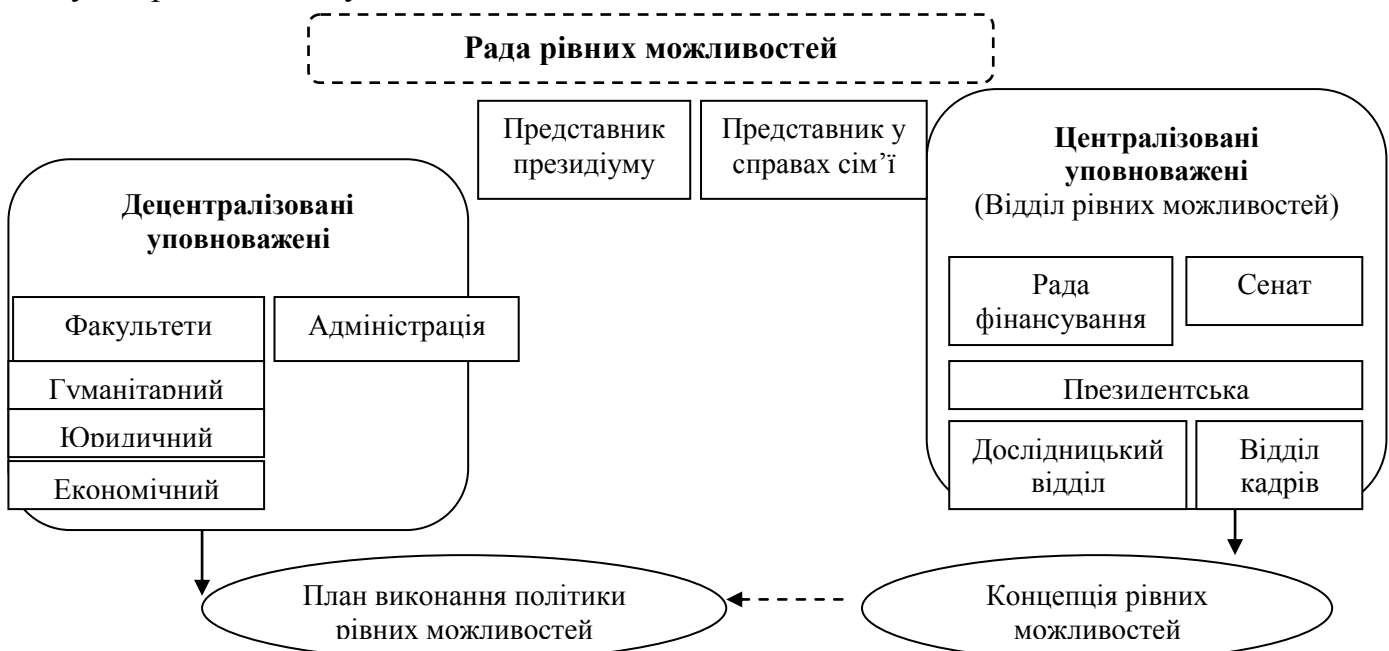


Рис. 3. Структура роботи ЄУВ згідно із політикою гендерної пріоритетизації.

Комплексний підхід дозволив університету не лише чітко окреслити проблемні сфери стосовно забезпечення рівних прав і можливостей, а й фахово відреагувати на недоліки, що існували в гендерній політиці закладу. Чотири основні складові гендерного мейнстримінгу – планування, імплементація, моніторинг та оцінка результатів – були впроваджені в гендерну політику університету загальним уповноваженим органом – Радою рівних можливостей. Цей орган є координуючою ланкою в системі впровадження політики гендерної пріоритетизації, об'єднуючи та координуючи гендерні ініціативи у всіх структурних одиницях.

Останні умовно доцільно розділити на централізовані вповноважені (управління) та децентралізовані вповноважені (представники факультетів). Управління, представники факультетів, президіум разом із відділом у справах сім'ї складають Раду рівних можливостей. Рада збирається двічі на семестр, аби оцінити роботу, що була проведена за певний відрізок часу, оцінити успіхи, підвести підсумки та на основі викладених результатів затвердити план на наступний період.

До сфери зобов'язань центральних уповноважених органів входить розробка широкої програми дій, що враховує часові, трудові та фінансові можливості університету та з урахуванням цих можливостей надає директиви щодо впровадження політики гендерної пріоритетизації в університетські органи. На основі цієї програми дій, що називається «Концепція рівних можливостей» розробляється план (план виконання політики рівного ставлення), що має менші, більш чіткі цілі, виконання яких покладається на децентралізованих повноважених (факультетів та адміністрацію).

Така складна організаційна модель дозволяє розподіляти обов'язки по впровадженню гендерних підходів на різні структурні одиниці університету, тим самим покладаючи на кожен з них певну відповідальність за втілення концепції рівних можливостей. Систематична робота в межах університету проводиться у таких напрямках:

- координація персоналу (призначення на посади, рівна оплата праці, підвищення кваліфікації, покращення умов праці);
- розвиток досліджень і наукових розробок (стипендії та можливості для науковців);
- консультації (студентські консультації, психологічні консультації, персональні консультації, міжнародний відділ, студентська спілка, штаб по забезпеченню різноманіття, відділ по роботі з родинами);
- центр кар'єри (ключові компетенції в гендерній політиці та політиці різноманіття);
- педагогіка вищої школи (тренінги для викладачів щодо гендерної політики та політики різноманіття);
- преса та зв'язки з громадськістю;
- університетська бібліотека (забезпечення літературою гендерної тематики);
- факультети та деканати (організація заходів та планування);
- відділ обліку (систематичний аудит, збір статистики, оцінка).

У межах університету політика гендерної пріоритетизації впроваджується завдяки підтримці адміністрації ЄУВ, місцевих органів освіти та державній підтримці. Зважаючи на досвід ЄУВ, для успішного впровадження такої політики, насамперед необхідно зібрати дані по університету, які в обов'язковому порядку містять гендерно дизагредовану інформацію. Збір статистики дозволяє виділити наявні гендерні нерівності в

структурі університету та окреслити основні проблеми, які потребують розв'язання. Це є основою для постановки цілей та формування комплексного плану щодо утвердження гендерної рівності та запобігання дискримінації в університеті. Після аналізу та постановки довгострокових цілей для уповноважених органів на рівні адміністрації університету, за погодженням із місцевим управлінням освіти, затверджується загальна програма та план її виконання. План містить чіткі цілі, часові та фінансові рамки та список уповноважених для виконання поточних

завдань. Графічне представлення механізму можна побачити на рисунку 4.

Представлена схема досить загальна, адже університет може мати власну організаційну структуру, до якої слід її адаптувати та розробити власні заходи, що відповідають актуальним проблемам того чи іншого університету. Для забезпечення успіху підходу в часі на регулярній основі має відбуватися звітність, моніторинг та оцінка засобів упровадження гендерних підходів, тренінги та обмін досвідом з іншими закладами вищої освіти.

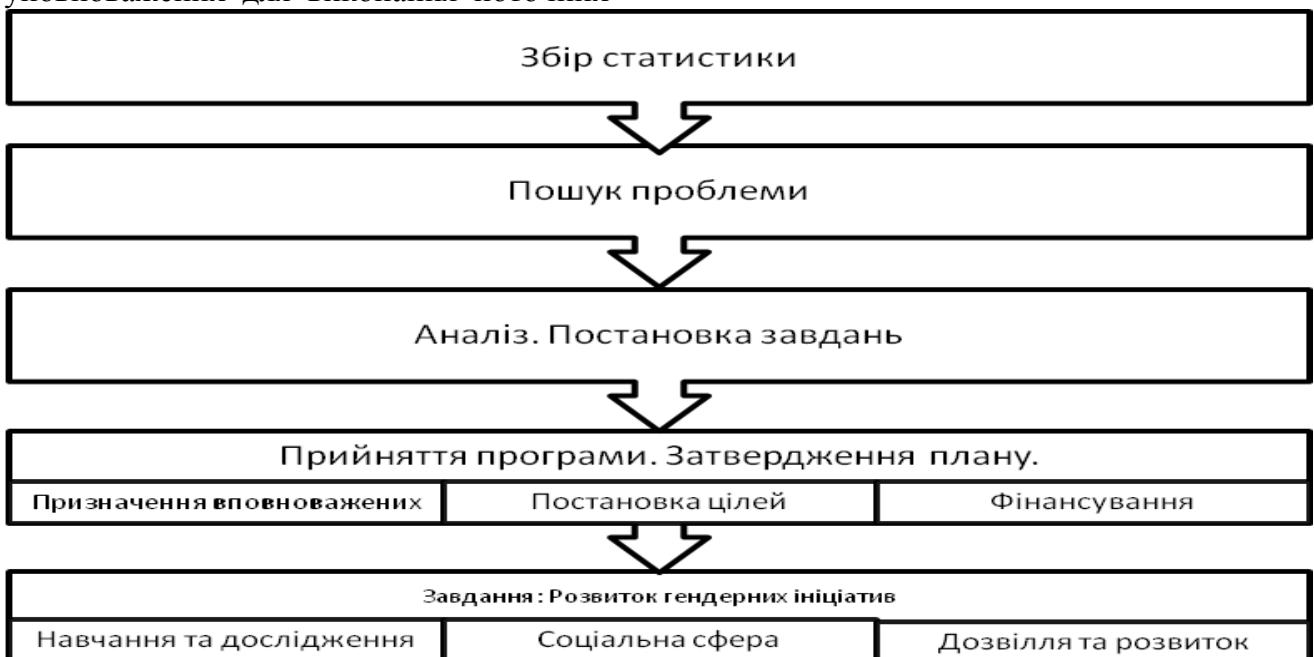


Рис. 4. Механізм упровадження політики гендерної пріоритетизації в заклад вищої освіти.

Гендерна пріоритетизація – основоположна політика подолання гендерної нерівності в Німеччині. Німецький уряд проводить активну роботу щодо поширення принципів гендерної рівності на етапі прийняття рішень з 1999 року. Результатом утвердження політики гендерної пріоритетизації як центральної стратегії федерального уряду стала реформа прийняття рішень у державному секторі. Створення

уповноважених органів, у компетенції яких входить дослідження, планування та аудит, стало запорукою регулярної роботи уряду над дотриманням принципів рівності та подолання дискримінації.

Федеральні землі в Німеччині є незалежними в тому, як саме вони застосовуватимуть політику гендерної пріоритетизації. Це надає можливість місцевим органам освіти самостійно встановлювати порядок виконання

державних директив та оперативно реагувати на виклики. На прикладі Європейського університету Віадрина було розглянуто впровадження політики гендерної пріоритетизації в структуру вищого навчального закладу. Відправною точкою став збір даних, на основі аналізу яких були визначені сфери, де гендерна нерівність потребує найбільшого втручання. В ЄУВ це – горизонтальна та вертикальна сегрегації та скляна стеля для жінок при просуванні на вищі академічні посади. Всі отримані дані обов'язково мусять бути диференційовані за гендером, аби на етапі оцінки результатів можна було простежити вплив політики на стан гендерної нерівності в організації.

Наступним кроком була побудова загальної стратегії, що містить чіткий план щодо впровадження гендерної пріоритетизації в організацію. Реалізація цього плану інтегрована в

структуру університету і, відповідно до компетенцій кожного органу, їм надаються завдання, покликані скоротити гендерну нерівність. План затверджується адміністрацією університету й погоджується з місцевим органом освіти. Обов'язковим кроком у впровадженні політики гендерної пріоритетизації була подальша підзвітність та оцінка результатів.

Українські вищі навчальні заклади, з одного боку, теж прагнуть певної автономії. З іншого боку, Міністерство освіти та науки України впроваджує цінність гендерної рівності та розмаїття на рівні певних програм. Тому доцільно було б, аби університети взяли до уваги досвід ЄУВ в розробці та виконанні політики гендерної пріоритетизації, яка також є складовою гендерної політики України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики / Т.Марценюк. – К. : Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. – 44 с.
2. Basic Law for the Federal Republic of Germany in the revised version published in the Federal Law Gazette Part III, classification number 100-1, as last amended by the Act of 11 July 2012 (Federal Law Gazette I p. 1478) [Electronic resource]. – Available at: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0022
3. Damus S. Gleichstellungskonzept 2014-2017 Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder). – 2013.
4. Gender mainstreaming in development programming: An issues brief [Electronic resource]. – Available at: <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf>
5. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html
6. Блонский П. П. Половое воспитание / П. П. Блонский // Статеве виховання школярів: сторінками історії (20-30-ті роки ХХ століття): хрестоматія. – Херсон : ХДУ, 2007. – С. 5–16.

Анастасія Брылева, Тамара Марценюк ОСОБЕННОСТИ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОЙ ПРИОРИТЕТИЗАЦИИ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ: ОПЫТ ГЕРМАНИИ ДЛЯ УКРАИНЫ

Охарактеризовано политику гендерной приоритетизации в Германии, важным аспектом которой является принятие соответствующего законодательства и назначение ответственных за его

воплощение органов государственной власти. Рассмотрены особенности высшего образования в Германии. Гендерное неравенство в университетах проиллюстрировано соответствующими статистическими данными. На примере Европейского университета Виадрины обозначены этапы внедрения политики гендерной приоритетизации в высшее учебное заведение.

Ключевые слова: высшее образование, гендерная приоритетизация (gender mainstreaming), гендерное неравенство, Германия.

Anastasiya Brylova, Tamara Martsenyuk PECULIARITIES OF GENDER MAINSTREAMING IN HIGHER EDUCATION: GERMAN EXPERIENCE FOR UKRAINE

Gender mainstreaming policy in Germany has been analyzed, an important aspect of which is the adoption of the appropriate legislation and the appointment of public authorities responsible for its implementation. The peculiarities of higher education in Germany have been characterized. Gender inequality in the universities has been illustrated with relevant statistical data. The stages of the implementation of the policy of gender mainstreaming into the institutions of higher education have been explained by the example of European University Viadrina.

Key words: higher education, gender mainstreaming, gender inequality, Germany.

УДК 373.5.016:51(07)

Наталія Генсіцька-Антонюк

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ЗМІСТУ ПІДРУЧНИКІВ ІЗ МАТЕМАТИЧНИХ ДИСЦИПЛІН ДЛЯ 5–9 КЛАСІВ

У статті визначена роль математики у формуванні позитивних якостей особистості, рис характеру, емоційно-вольової сфери школярів та ін. На основі здійсненого гендерного аналізу підручників з математичних дисциплін для 5-9 класів, а саме порівняльного аналізу частоти зображень обох статей, представлення їх у певних видах діяльності та у виконанні різних соціальних ролей, виділено три групи стереотипів: першу групу становлять стереотипи фемінності/маскулінності, другу – стереотипи стосовно соціальних ролей, і третю – стереотипи, пов'язані з відмінностями в змісті праці. Результати дослідження підтвердили домінування чоловічої статі як у частоті зображення, так і в представленні гендеру.

Ключові слова: гендерний аналіз, шкільний підручник, гендерні стереотипи.

Шкільні підручники, поряд із сім'єю, вчителями, ровесниками, є головними агентами гендерної соціалізації в загальноосвітній школі: уявлення про соціальні ролі чоловіків і жінок, про якості та здібності школярів і школярок, які містяться в змісті шкільних підручників, здійснюють значний вплив на світогляд учнів, на формування їх гендерних особливостей. Гендерні моделі поведінки, зразки «чоловічої» і «жіночої» поведінки, які транслиуються через зміст навчальних підручників і посібників, на основі механізмів ідентифікації засвоюються дитячою і підлітковою свідомістю, визначаючи гендерні

орієнтації особистості та її реальну поведінку [4].

Проблема гендерної рівності та гендерних стереотипів у шкільній освіті досліджена в працях Т. Говорун, О. Кікінежді, проблема гендерної соціалізації висвітлена в науковому доробку В. Кравця, О. Петренко. Наукові розвідки В. Гайденко, Г. Жирської, П. Фролова присвячені гендерному аналізу навчальної літератури. Гендерний вимір окремих підручників із математики здійснено С. Вихор, Н. Городною, О. Кікінежді.

Однак гендерний аналіз підручників з математичних дисциплін для 5-9 класів