

**Тетяна Вікторівна Деділова,**  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки підприємства,

**Інна Іванівна Токар,**  
асистент кафедри економіки підприємства,  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет (ХНАДУ),  
вул. Петровського, 25, м. Харків, Україна

## СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

*У статті розглянуто теоретико-прикладні аспекти впровадження гендерної проблематики в системі вищої освіти України, проаналізовано відмінності гендерного й статеворольового підходів в освіті. Надано характеристику вітчизняної системи освіти з урахуванням гендерних стереотипів, яка зазначила низький ступінь її адаптації до сучасних вимог розвитку європейської науки та освіти, а також ринку праці в цілому.*

**Ключові слова:** вища освіта, система, гендер, вищий навчальний заклад, стереотип, жінка, чоловік.

**Постановка проблеми.** Сучасні тенденції формування єдиного європейського освітнього простору, що зумовлені об'єктивними вимогами розвитку міжнародного ринку праці, вимагають все більших зусиль у сфері реформування системи вищої освіти України. Одним із таких напрямів є створення сприятливого середовища для позитивних змін щодо зменшення гендерної нерівності в освіті шляхом подолання гендерних стереотипів. Саме освіта, яка виступає одним з найважливіших соціальних інститутів, здатна інтегрувати гендерний підхід у навчальний процес, й тим самим забезпечити становлення суспільної європейської гендерної культури в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-прикладні аспекти досліджень гендерної проблематики в системі вищої освіти розкрито в роботах багатьох вітчизняних вчених. Зокрема, питанням формування та реалізації гендерної парадигми вищої школи в контексті Національної доктрини розвитку освіти та інтеграції з європейським освітнім простором приділено увагу у наукових працях В. Кравця. Впровадження гендерночутливого підходу у практичну діяльність ВНЗ передбачено роботами Т. Вороніної, Т. Говорун, О. Кікінежді, О. Малахової, Г. Омельченко, Н. Світайло та ін. Визначенню перспектив подальшого розвитку гендеру як наукового знання та навчальної дисципліни присвячено дослідження Л. Булатової, О. Луценко, І. Калько та ін.

**Метою статті** є розгляд теоретичних основ гендерного підходу у вищій освіті з позиції складності та багатоаспектності його змістовного наповнення, надання характеристики вітчизняної системи освіти з урахуванням гендерних стереотипів, що застосовуються до неї.

**Виклад основного матеріалу.** У зв'язку з демократизацією українського суспільства зростає роль гендерної освіти як основної ланки впровадження принципів гендерної рівності, що сприятиме реалізації прав особистості, активізації її участі в

економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку. Оволодіння основами гендерних знань відповідає цілям модернізації вищої освіти та завданням впровадження принципів Болонської домовленості в навчальний процес і покращення якості університетської освіти. Гендерне знання ґрунтується на основі теорії гендера, ідей гендерного підходу [1].

Перехід від класичної радянської моделі «школи знань» до «школи розвитку» європейського рівня можливий лише при формуванні таких якостей спеціаліста, як здатність брати участь і відповідальність у спільному прийнятті рішень, регулювати конфлікти ненасильницьким шляхом, жити з людьми різних культур, мов, релігій, у тому числі різних статевих груп. Але українська освіта поки не може похвалитися такими пріоритетами у соціогуманітарній підготовці висококласних спеціалістів, які прагнуть до самовдосконалення і саморозвитку, оскільки сучасна українська система освіти не відповідає заявленим стандартам.

Однією з причин цього в роботі [2] зазначено відсутність гендерного підходу в освіті, який передбачає:

а) впровадження гендерних стратегій в освіту: це і гендерний зміст Державних стандартів вищої освіти; це і гендерний напрям розвитку моделі спеціаліста, що має сформувати соціопсихологічні орієнтири під час розробки освітньо-кваліфікаційних характеристик підготовки фахівців;

б) глибоке вивчення цілого ряду моментів: хто навчається, хто навчає, якої якості й змісту навчання, хто керує процесом навчання.

Широко поширений у вітчизняній системі освіти статеворольовий підхід органічно інтегрує людину до наявної структури суспільства. Проте, він залишає мало можливостей для її перебудови. Фахівці визначають певні відмінності гендерного й статеворольового підходів в освіті (табл. 1).

Таблиця 1.

**Відмінності гендерного й статевої ролі підходів в освіті\***

Гендерний підхід	Статевої ролі підхід
Орієнтація на нейтралізацію й нівелювання міжстатевих відмінностей	Орієнтація на підкреслення міжстатевих відмінностей
Виховання в душі вільного вибору гендерної ідентичності	Виховання в душі жорсткого (зумовленого) вибору статевої ідентичності
Відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка й жінки	Орієнтація на «особливе призначення» чоловіка й жінки
Заохочення видів діяльності, що відповідають інтересам особи	Заохочення видів діяльності, що відповідають статі
Вибір видів поведінки в конкретній ситуації	Вибір видів поведінки з огляду на статево належність
Обґрунтування недоцільності роздільного за статтю навчання	Обґрунтування доцільності роздільного за статтю навчання
Тенденція до розмивання культурно сформованих гендерних схем	Наявність жорстких, культурно сформованих гендерних схем
Можливість відступів від традиційних патріархальних моделей суспільного устрою	Засудження відступів від традиційних патріархальних моделей суспільного устрою

\*складено авторами за джерелом [3]

Основні напрями роботи вищих навчальних закладів із формування гендерно-відповідальної поведінки, які сьогодні можуть бути реалізовані і частково вже реалізуються:

– це безпосередня освітня діяльність, під час якої студенти отримують необхідний комплекс знань, що забезпечує уявлення про гендер, гендерні ролі, гендерну поведінку тощо, а також про існуючі у цій сфері норми і правила, що в цілому повинне бути основою для формування ними власних ціннісних пріоритетів;

– це застосування викладачами спеціальних підходів, методів і педагогічних технологій, які стимулюють розвиток творчого, стратегічного мислення, почуття відповідальності;

– це спеціальні курси, тренінги та інші активні форми, які могли б забезпечити набуття студентами навичок гендерного аналізу;

– це широкий спектр інформаційно-просвітницьких, розважальних, спортивно-масових заходів, які забезпечують інформування щодо різних аспектів гендерних відносин, а також демонструють у доступній формі бажані зразки гендерно-чутливої і гендерно-відповідальної поведінки [4].

Вищий навчальний заклад як один з основних інститутів гендерної соціалізації майбутніх фахівців активно відтворює стереотипи, що склалися протягом століть. Найпоширенішими гендерними стереотипами щодо жінок є «жінка не може бути справжнім політиком», «жінці не властиво займати керівні посади», «жінка – лідер вдома, кар'єра не є її пріоритетом». Тобто гендерний стереотип є тим механізмом, за допомогою якого закріплюються і транслиуються у кожному наступному поколінні гендерні ролі. Так само і стереотипи щодо управлінської діяльності включають співвіднесення діяльності керівника, його особистісних,

професійних та інших рис із загально визначеними уявленнями професійної ролі «керівник». Водночас на загально визначений стереотип накладається і стереотип специфічний – керівник-жінка, керівник освіти тощо [1].

Освітні установи підносять дуже впливові уроки гендерних відносин. Справа в тому, що крім явно вираженого навчального плану існує так званий «прихований навчальний план», який зміцнює сексистські визначення жінок і чоловіків. Освітні установи відображають гендерну стратифікацію суспільства та культури в цілому, демонструючи на своєму прикладі нерівний статус жінок і чоловіків.

Якразим прикладом формування гендерних стереотипів в українській системі освіти є кадровий розподіл в структурі Департаменту вищої освіти МОН України (рис. 1).

Як правило, викладачі, секретарі і обслуговуючий персонал – жінки, а директор школи чи ректор університету – чоловіки. Жінки-керівники складають тільки 20%. Причому першою особою жінки частіше стають у школах, ліцеях, коледжах. Цей факт пояснюється просто: пані піднімаються до цих посад з викладацького складу, а оскільки викладачів-чоловіків дуже мало, то й конкурентна боротьба є не такою гострою. Проте, все одно чоловіки розглядаються як пріоритетні кандидати.

У державних вишах жінки часто бувають завідувачами кафедрами, деканами та вкрай рідко – ректорами. У комерційних вузах справа йде інакше. Жінці легше виконувати роль ректора в приватному навчальному закладі, тим більше що ідея створення такої установи нерідко належить їй самій. А в державних ВНЗ потрібна певна політична позиція. Тому чоловіки частіше займають там керівні посади [5].

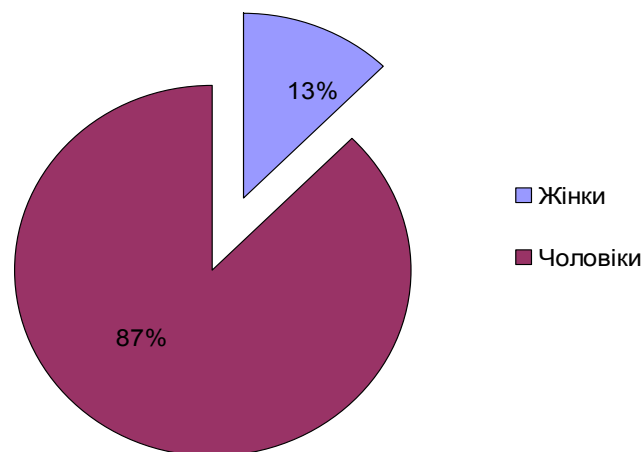


Рис. 1. Структура апарату управління Департаменту вищої освіти МОН України (складено за результатами дослідження авторів)

Як свідчать результати загальнонаціонального соціологічного опитування «Соціально-економічний і професійний портрет українського викладача», проведеного Центром дослідження суспільства, 43% викладачів українських вищих навчальних закладів отримують дохід менше 3 тисяч гривень, лише 16% викладачів отримують понад 4,5 тисяч гривень.

За даними дослідження, дохід залежить від гендерної ознаки. Понад 4,5 тис. грн. заробляють 12% жінок і вдвічі більше чоловіків. Крім того, дохід викладачів відрізняється залежно від наукової сфери. Найбільше в Україні заробляють представники ІТ-

спеціальностей. Майже третина з них отримує понад 4,5 тис. грн. Така ж заробітна плата тільки у 12% викладачів-природничників. Це найменший відсоток в категорії 4500 грн. Відмінності обумовлені переважно додатковою зайнятістю викладачів. Виключно на зарплату в своєму ВНЗ живуть 80% викладачів. Решта, крім основної роботи, викладають в інших ВНЗ, проводять наукові дослідження, працюють за спеціальністю, займаються репетиторством [6]. При цьому основними критеріями привабливості роботи викладачі – чоловіки та жінки – називають наступні особливості (табл. 2).

Таблиця 2.

**Критерії привабливості роботи викладачів\***

Критерії привабливості	Чоловіки, %	Жінки, %
Зручний графік роботи	58,2	57,1
Можливість впливати на розвиток студентів, формувати їх мислення та світосприйняття	52,3	50,0
Можливість професійного розвитку, підвищення кваліфікації	49,7	46,7
Надійні гарантії зайнятості	41,2	48,4
Можливість реалізувати власні здібності, знання, досвід	37,9	42,4
Довга відпустка	36,6	34,2
Добра ділова атмосфера на кафедрі	33,3	39,1
Можливість займатися науковою діяльністю	30,7	35,9
Працювати у ВНЗ престижно	17,0	14,1
Гарні умови праці	10,5	8,7
Гарні стосунки з колегами	6,5	2,7
Справедливість розподілу праці та винагорода за неї	3,9	6,5
Можливість налагоджувати корисні зв'язки	3,9	-
Гарний контингент студентів	2,6	1,1
Не дуже напружена праця	1,3	0,5
Умови для професійної кар'єри	1,3	-
Робота добре оплачувана	-	1,1

\* складено авторами за джерелом [7]

У 2006 р. Кабмін затвердив Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Проте, дані статистики численних моніторинрів підказують, що навіть у 2014 українське суспільство не наблизилось до досягнення гендерної рівності, і нова Державна програма, цього разу із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, прийнята минулого року, навряд чи забезпечить суттєвий прогрес у цьому напрямку.

Усього в українській середній та вищій школі працюють 693,3 тис. викладачів та викладачок, з них жінок – 80%. Кожна десята працююча жінка зайнята у сфері освіти, тоді як відсоток чоловіків-викладачів і вчителів від усіх працівників цієї статі – 2,8%. Втім, треба зазначити, що у вищій освіті кількість чоловіків та жінок є більш співмірною – зі 158,5 тис. викладачів ВНЗ III-IV ступенів жінки складають 52,4%.

Індекс гендерного паритету, тобто співвідношення жінок і чоловіків (вирахований за методикою ЮНЕСКО), серед студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 1,1, у ВНЗ I-II – 1,21. Іншими словами, на 2013-2014 навчальний рік в Україні жінки становили 52,3% усіх студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації. Але при цьому у вишах чітко виділяються «жіночі» і «чоловічі» напрямки (рис. 2).

Така нерівномірність у розподілі жінок і чоловіків залежно від спеціальності присутня не тільки серед студентів. Вища школа України загалом характеризується горизонтальною сегрегацією, тобто наявністю «чоловічих» та «жіночих» галузей, спеціальностей, напрямків. Скажімо, з-поміж викладачів ВНЗ III-IV р. на спеціальностях гуманітарного напрямку – 73% жінок, в напрямку «економіка та фінанси» – 67%, суспільні науки – 75%, педагогіка – 67%.

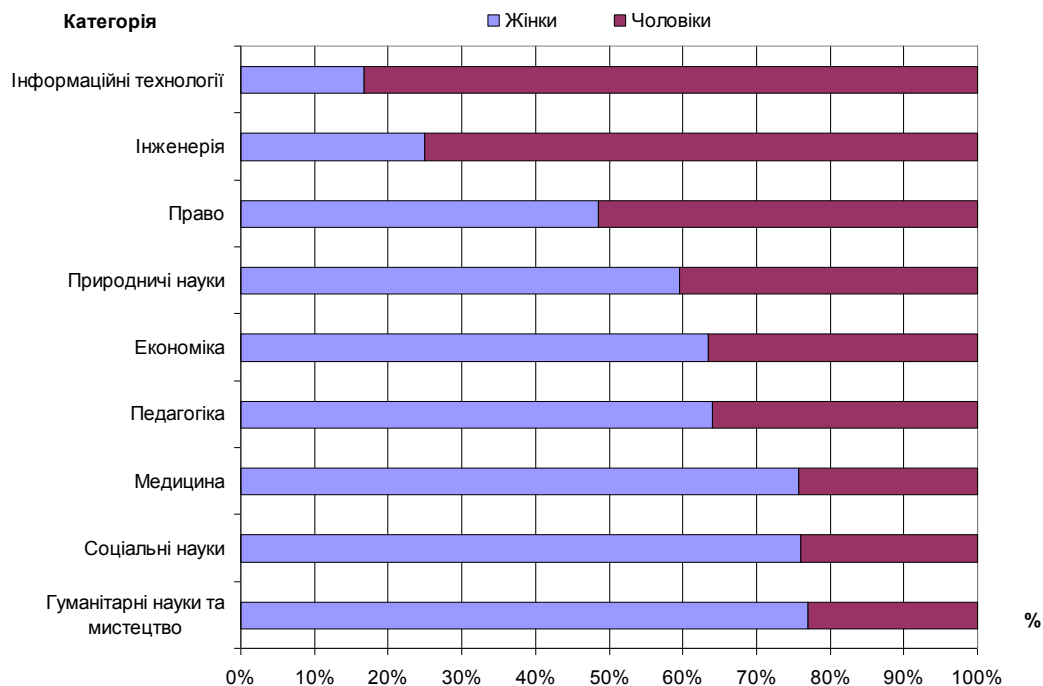


Рис. 2. Розподіл студентів ВНЗ III-IVр. за спеціальностями та статтю у 2013 році (складено авторами за джерелом [8]).

Всього більше 60% жінок у вищій школі зосереджені на вищеназваних «жіночих» напрямках. Серед викладачів природничих наук жінок вже менше – 45%, як і серед ІТ – 43%, а серед викладачів технічних наук, які після гуманітаріїв є найчисельнішою групою, жінок тільки 13%.

Крім горизонтальної, в українській вищій школі присутня також і вертикальна сегрегація, тобто зменшення частки жінок на вищих професійних щаблях, причому це стосується як адміністративної сфери, так і науково-викладацької (рис. 3).

Здобуття наукових ступенів та вчених звань, що є основними кроками у викладацькій кар'єрі, супрово-

джується зменшенням частки жінок на кожному наступному щаблі. Так, серед викладачів, які мають ступінь бакалавра, жінки складають 76%, магістра – 69%, жінок-кандидаток наук – 43%, а докторок – 33%. Схожа картина і зі здобуттям вченого звання – серед викладачів 59% жінок його не мають. Це гальмування у кар'єрному поступі жінок стосується не лише їхніх амбіцій чи принципового прагнення до рівності. Воно безпосередньо впливає на їхнє матеріальне становище. В українській вищій школі (як і у інших сферах зайнятості) статистика показує наявність відмінності у платні, яку отримують чоловіки і жінки.

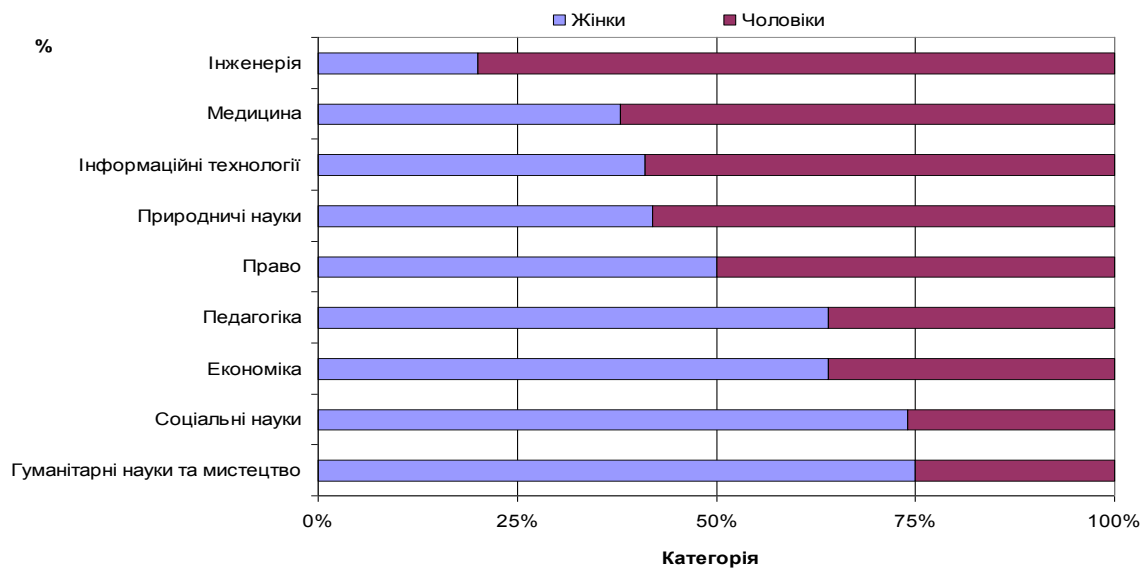


Рис. 3. Розподіл викладацького складу за спеціальністю, статтю у 2013 році (складено авторами за джерелом [8])

Опитування, проведене Центром дослідження суспільства у травні-червні 2013 р., не показало відмінності у кількості часу, приділеного жінками та чоловіками науці, перевірці студентських робіт, підготовці до лекційних та семінарських занять, заповненню офіційної документації. Але жінки трохи більше часу приділяють підготовці до занять (в середньому 30% робочого часу порівняно з 27% у чоловіків). Викладачі та викладачки в однаковому обсязі читають літературу англійською мовою, публікуються у наукових журналах та беруть участь у конференціях в Україні і країнах СНД та на Заході.

Провідними гендерними осередками в українській системі освіти є:

- Науково-дослідний центр з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді НАПН України (Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка);
- «Гендерний осередок» Запорізького державного університету;
- Сумський гендерний ресурсний центр (Сумський державний університет);
- Гендерний центр ХНУМГ ім. О. Бекетова (Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова);
- Український центр гендерної освіти при НТУУ «КПІ» (Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»);
- Лабораторія гендерних досліджень (Сумський державний педагогічний університет ім. А.С.Макаренка) та інші.

Вже декілька років, починаючи з грудня 2010 року, в м. Харкові на базі КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» почалися тренінги за каскадним методом з підвищення гендерної чутливості

педагогічних працівників, які проводяться за ініціативою Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні, яка є спільним проектом Європейського Союзу та Програми розвитку ООН. Національним партнером проекту є Міністерство освіти і науки України. Метою проекту є підтримка державних інституцій та громадянського суспільства у забезпеченні гендерної рівності в Україні, підтримка рівності між жінками та чоловіками у різних сферах життя, підвищення статусу жінок в Україні як крок назустріч досягненню сталого людського розвитку відповідно до міжнародних, конституційних та внутрішніх зобов'язань, а також у рамках урядових програм діяльності.

Мета проведення каскадних тренінгів за темою «Гендерний вимір в освіті»: формування гендерної компетенції педагогічних працівників для проведення ефективної навчально-виховної роботи з позицій гендерної рівності; подолання стереотипних уявлень педагогів про роль чоловіків і жінок; надання науково-методичної допомоги у проведенні Уроку гендерної рівності та інформаційно-просвітницької роботи [9].

Практична робота з педагогічними працівниками під час тренінгів, аналіз вихідного діагностування підштовхнули до необхідності проведення соціологічного опитування 124 респондентів. Респондентами були жителі м. Харків і Харківської області у відношенні 50:50. Серед них – 77% викладачів віком від 30 до 55 років, 72% респондентів мають педагогічний стаж понад 10 років.

Після перших проведених тренінгів було зроблено наступні висновки:

- учасники мають різний рівень початкової інформації з теми;

– більшість педагогічних працівників не знають, що таке «гендер» (майже всі чули це поняття, але розуміють його як рівноправ'я жінок і чоловіків);

– дехто сприймає гендерну тематику досить войовничо, намагаючись довести, що гендерні проблеми є надуманими, що вони нав'язані із Заходу, і, взагалі, гендерна політика призведе до демографічної кризи держави;

– найбільшу зацікавленість педагоги виявили щодо підходів до подолання гендерних стереотипів у навчально-виховній роботі.

На запитання щодо визначення гендерної нерівності відповіді були наступними. Гендерна нерівність: а) виконує позитивну функцію, оскільки

сприяє нормальному функціонуванню сім'ї, де чітко розподілені ролі для чоловіків і жінок, – 12%; б) зумовлена конфліктом між панівною групою (чоловіками) і залежною групою (жінками) – 10%; в) закладена в структуру сучасного суспільства, яке виключає свободу сексуального вибору і використовує жінок, їх підлегле становище для забезпечення гнучкості ринку – 8%; г) формується в результаті насадження гендерних стереотипів з дитячих років – 59%.

Розуміння педагогічними працівниками поняття «гендер» представлено на рис. 4.

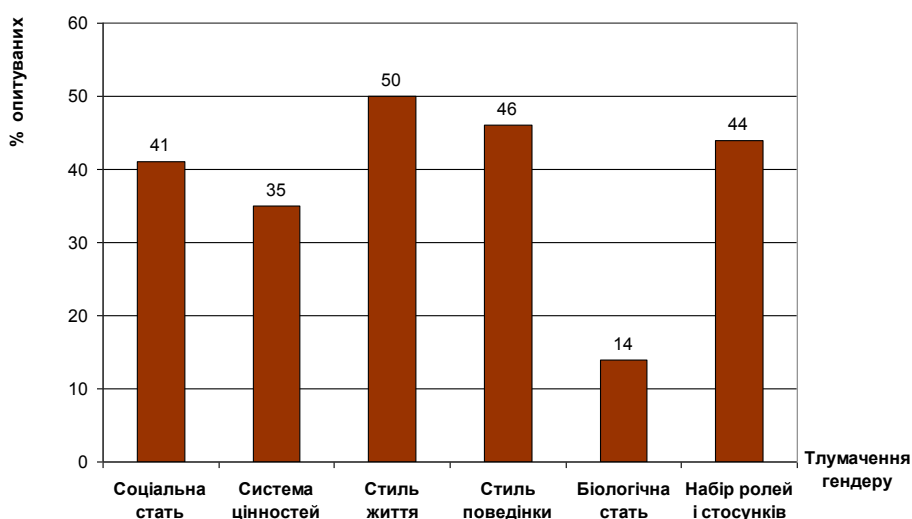


Рис. 4. Розуміння педагогічними працівниками поняття «гендер» (складено автором за джерелом [9]).

На думку педагогів, сутність гендеру як феномену проявляється у: сімейних відносинах – 59%; розподілі праці та заробітної платні – 41%; типах мислення та логіки – 22%; стилі мовленнєвої культури – 6%; емоційному стані та прояві особистісних емоцій – 14%; вихованні та спілкуванні дітей – 33%; стилі одягу – 15%; політичній кар'єрі – 20%; наявності суту чоловічих або жіночих професій – 38%; відношенні до матеріальних цінностей – 9%.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, сучасний етап розвитку вищої освіти в Україні потребує глибокого переосмислення та розстановки відповідних пріоритетів на користь застосування гендерного підходу в порівнянні зі статеворольовим. Мета поширення у суспільстві

гендерно-орієнтованих поглядів, перш за все, повинна супроводжуватися подоланням гендерних стереотипів в системі освіти щодо місця та ролі чоловіків та жінок в площині «студент-викладач», «студент-студент», «студент-роботодавець». Негативні тенденції відносно встановлених норм та правил, що роками формувалися в системі вищої освіти під впливом гендерних стереотипів, не відповідають сучасним вимогам розвитку європейського освітнього простору. Руйнування старої освітньої системи на користь створення сучасних українських університетів із затребуваними освітніми послугами потребує застосування останніми гендерно-орієнтованих технологій навчання та управління системою освіти в цілому.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою: навч.-метод. посіб. / [за заг. ред. Н. Г. Протасової]. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 176 с.

2. Приходькіна Н. О. Впровадження гендерних підходів в освіту: причини та проблеми [Електронний ресурс] / Н. О. Приходькіна. – Режим доступу: <http://uchni.com.ua/kultura/12915/index.html>

3. Герасимова І. До питання відмінності гендерного й ставоворольового підходів в освіті / І. Герасимова // Збірник наукових праць УДПУ (педагогічні науки). – 2011. – Ч.2. – 49-57.

4. Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навчальний посібник / [за заг. ред. Н. Світайло]. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2013. – 210 с.

5. Гусякова Л. Гендерні проблеми очима студентства: Аналітична доповідь / Л. Гусякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. – Х.: Райдер, 2009. – 64 с.

6. Центр дослідження суспільства: доходи викладачів ВНЗ нижче середньої зарплати! [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://cathedra.io.ua/s426919/centr\\_doslidjennya\\_suspilstva\\_dohodi\\_vikladachiv\\_vnz\\_nijche\\_serednoe\\_zarplati](http://cathedra.io.ua/s426919/centr_doslidjennya_suspilstva_dohodi_vikladachiv_vnz_nijche_serednoe_zarplati)

7. Фофанова К. В. Гендер в контексте профессионального поведения и повседневных практик преподавателей высшей школы / К. В. Фофанова, Н. Н. Михайлова // Вестник ТЭГУ. – 2009. – № 2. – С. 114-124.

8. Когут І. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті [Електронний ресурс] / І. Когут. – Режим доступу: <http://gender.at.ua/publ/4-1-0-255>

9. Бірюкова М. Гендерна освіта педагогів: попередні результати проведення каскадних тренінгів у Харківському регіоні / М. Бірюкова, С. Губіна // Збірник матеріалів науково-практичної конференції «Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії», Тернопіль: ТНПУ, 2011. – 796 с. – С. 58-64.

## REFERENCES

1. Protasova, N. H. (Eds.). (2011). *Realizatsiia hendernoi polityky v upravlinni osvitoiu [The implementation of gender policies in management education]*. Zaporizhzhia: Drukarskyi svit [in Ukrainian].

2. Prykhodkina, N. O. *Vprovadzhenia hendernykh pidkhodiv v osvitu: prychny ta problemy [The implementation of gender perspectives in education: causes and challenges]*. Retrieved from: <http://uchni.com.ua/kultura/12915/index.html> [in Ukrainian].

3. Herasymova, I. (2011). Do pytannia vidminnosti hendernoho y statevorolovoho pidkhodiv v osviti [On the issue of gender and sex-differences approach in education]. *Zbirnyk naukovykh prats UDPU (pedagogichni nauky) – Collection of scientific works of USPU (teaching)* (Vols. 1), 49-57 [in Ukrainian].

4. Svitailo, N. (Eds.). (2013). *Formuvannia u molodi henderno-vidpovidalnoi povedinky (na prykladi ukrainskykh VNZ) [Formation of the youth gender-responsible behavior (through the example of Ukrainian Universities)]*. Sumy: Vydavnytstvo RA «Khoroshye liudy» [in Ukrainian].

5. Husliakova, L., Danylenko, I., Plakhotnik, O. & Sukhomlyn, M. (2009). *Henderni problemy ochyma studentstva: Analitichna dopovid [Gender issues through the eyes of students: Analytical Report]*. Kharkiv: Raider [in Ukrainian].

6. Tsentr doslidzhennia suspilstva: dokhody vyklada-chiv vnz nyzhche serednoi zarplaty! [Research Centre of society: university professors' incomes below the average wage!]. (n.d.). Retrieved from: [http://cathedra.io.ua/s426919/centr\\_doslidjennya\\_suspilstva\\_dohodi\\_vikladachiv\\_vnz\\_nijche\\_serednoe\\_zarplati](http://cathedra.io.ua/s426919/centr_doslidjennya_suspilstva_dohodi_vikladachiv_vnz_nijche_serednoe_zarplati) [in Ukrainian].

7. Fofanova, K. V. & Mykhailova, N. N. (2009). Hender v kontekste professyonalnoho povedenyia y povsednevnykh praktyk prepodavatelei vysshei shkoly [Gender in the context of professional conduct and the daily practices of teachers in higher education]. *Vestnyk TEHU – Herald TESU*, 2, 114-124 [in Russian].

8. Kohut, I. *Chym vidrizniaiutsia zhinky i choloviky: pro hendernu (ne)rivnist u vyshchii osviti [What is the difference between men and women: the gender (in)equality in higher education]*. Retrieved from: <http://gender.at.ua/publ/4-1-0-255> [in Ukrainian].

9. Biriukova, M. & Hubina, S. (2011). Henderna osvita pedahohiv: poperedni rezultaty provedennia kaskadnykh treninhiv u Kharkivskomu rehioni [Gender education of teachers: preliminary results of cascade training in Kharkiv region]. Proceedings of the Conference «Henderna osvita – resurs rozvytku parytetnoi demokratiï» – «Gender education – a resource of parity democracy development». (pp. 58-64). Ternopil: TNPU [in Ukrainian].

**Татьяна Викторовна Дедилова,**  
кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры экономики предприятия,

**Токарь Инна Ивановна,**  
ассистент кафедры экономики предприятия,  
Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет (ХНАДУ),  
ул. Петровского, 25, г. Харьков, Украина

## СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ ВНЕДРЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА В СИСТЕМУ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ УКРАИНЫ

Современные тенденции формирования единого европейского образовательного пространства, обусловленные объективными требованиями развития международного рынка труда, требуют все больших усилий в сфере реформирования системы высшего образования Украины. Одним из таких направлений является формирование благоприятной среды для положительных изменений относительно уменьшения гендерного неравенства в образовании путем преодоления гендерных стереотипов. Именно образование, выступающее одним из важнейших социальных институтов, способно интегрировать гендерный подход в учебный процесс и тем самым обеспечить становление общественной евро-

пейской гендерной культуры в Украине. Целью статьи является рассмотрение теоретических основ гендерного подхода в высшем образовании с точки зрения сложности и многоаспектности его содержательного наполнения, предоставление характеристики отечественной системы образования с учетом гендерных стереотипов, применяемых к ней. Реализация поставленной цели базируется на анализе и теоретическом обобщении общенаучных методов исследования, в основу прикладных исследований работы положены результаты использования статистических методов. Современный этап развития высшего образования в Украине нуждается в глубоком переосмыслении и расстановке соответствующих приоритетов в пользу применения гендерного подхода по сравнению с полоролевым. Проведенное исследование показало, что кроме явно выраженного учебного плана существует так называемый «скрытый учебный план», укрепляющий полоролевой подход в образовании. В целом образовательные учреждения отображают гендерную дифференциацию общества и культуры, демонстрируя на своем примере неравный статус женщин и мужчин. Цель распространения в обществе гендерно-ориентированных взглядов, прежде всего, должна сопровождаться преодолением гендерных стереотипов в системе образования относительно места и роли мужчин и женщин в плоскости «студент-преподаватель», «студент-студент», «студент-работодатель». Негативные тенденции относительно установленных норм и правил, годами формировавшиеся в системе высшего образования под влиянием гендерных стереотипов, не отвечают современным требованиям развития европейского образовательного пространства. Разрушение старой образовательной системы в пользу создания современных украинских университетов с затребованными образовательными услугами нуждается в применении последними гендерно-ориентированных технологий обучения и управления системой образования в целом. Основными направлениями работы высших учебных заведений по формированию гендерно-ответственного поведения являются непосредственная образовательная деятельность с использованием гендерно-ориентированных технологий обучения, подходов и методов, направленных на формирование творческого потенциала студентов, внедрение активных форм обучения с применением гендерного анализа, проведение мероприятий организационно-воспитательной работы, демонстрирующих различные аспекты гендерных отношений.

**Ключевые слова:** высшее образование, система, гендер, высшее учебное заведение, стереотип, женщина, мужчина.

**Tetiana Dedilova,**  
*PhD (Candidate of Economic Sciences), associate professor,*  
*Department of Business Economics,*  
**Inna Tokar,**  
*assistant, Department of Business Economics,*  
*Kharkiv National Automobile and Highway University (HNADU),*  
*25, Petrovsky Str., Kharkiv, Ukraine*

#### **MODERN TRENDS OF IMPLEMENTING GENDER APPROACH INTO THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION IN UKRAINE**

Modern trends of the formation of the unified European educational space, caused by the objective requirements of the international labor market development, demand more and more efforts in reforming the higher education system in Ukraine. One of such directions is the formation of a favorable environment for positive changes regarding the reduction of gender disparities in education by overcoming gender stereotypes. The education as one of the most important social institutions would be able to integrate a gender perspective into the educational process, and thereby this will ensure the formation of social European gender culture in Ukraine. The aim of the article is to consider the theoretical foundations of the gender approach into higher education from the point of view of the complexity and diversity of its substantive content, and to provide the characteristics of the domestic system of education considering gender stereotypes that are applied to this system. The realization of this aim is based on the analysis and theoretical generalization of the general scientific methods of research. The applied research of the study is based on the results of the statistical methods use. The current stage of the development of higher education in Ukraine requires deep rethinking and arrangement of relevant priorities in favor of applying the gender approach compared with the sex-role approach. The research results have shown that in addition to the explicit curriculum, there is so-called hidden curriculum, which strengthens the sex-role approach in education. The negative trends concerning the established norms and rules, which have been formed over the years in higher education under the influence of gender stereotypes, do not meet the modern requirements of the development of the European educational space. The destruction of the old educational system in favor of the creation of modern Ukrainian universities with the specified educational services requires the implementation of gender-oriented education technologies and management education system as a whole.

**Keywords:** higher education system, gender, university, stereotype, woman, man.

*Подано до редакції 18.01.2016*

*Рецензент: д. екон. н. Д. А. Горвий*