

Юда Лариса

<https://orcid.org/0000-0003-2979-9883>

Кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри історії України, археології та краєзнавства,
Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
(Чернігів, Україна) E-mail: lorachernigiv@ukr.net

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ДОСВІД КРАЇН ЄС ДЛЯ УКРАЇНИ

Мета статті: дослідити кращі практики впровадження гендерних підходів у діяльність закладів вищої освіти країн Європейського Союзу, виокремити основні аспекти впровадження європейського досвіду в діяльність ЗВО України.

Методологія. У процесі реалізації завдань дослідження здійснено аналіз та узагальнення нормативно-правових документів ЄС, які окреслюють необхідність упровадження гендерних підходів у діяльність ЗВО, проведено емпіричні дослідження досвіду впровадження гендерних підходів у діяльність закладів вищої освіти низки європейських країн (Данії, Німеччини, Фінляндії, Швеції) та порівняльний аналіз відповідних процесів у ЗВО України. Отримані результати дозволили визначити основи системної інтеграції принципів гендерної рівності в освітній, науковий та управлінський процеси через підготовку кадрів, оновлення програм, створення сприятливого середовища та моніторинг результатів.

Наукова новизна дослідження полягає в узагальненні досвіду впровадження гендерних підходів у діяльності Навчально-наукового інституту історії та соціогуманітарних дисциплін імені О. М. Лазаревського. Матеріали нашої розвідки можуть стати основою формування плану заходів Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Шевченка з реалізації Стратегії забезпечення гендерної рівності з урахування кращих практик європейського досвіду.

Висновки. Визначено, що європейський досвід упровадження гендерних підходів у роботу закладу вищої освіти суттєво впливає на формування гендерного світогляду як викладачів так і здобувачів освіти. Змінюються підходи до вирішення кадрових питань у навчальному закладі. Представництво жінок і чоловіків на керівних посадах урівноважується. Змістова частина освітніх програм і навчальних курсів поповнюється гендерною складовою. Гендерна освіта впливає на розвиток *soft skills* (гнучких навичок) здобувачів освіти. Більшість здобувачів освіти бере участь у антидискримінаційних заходах, залучається до правозахисних практик. Гендерна культура стає ознакою професійних компетенцій як викладачів так і студентів.

Ключові слова: гендер, гендерний підхід, гендерний мейнстрімінг, імплементація гендерної складової в діяльність ЗВО, гендерні компетенції.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Розбудова гендерно-чутливого навчального закладу – ознака сучасності. Сьогодні ЗВО, у якому панує атмосфера гендерної рівності, надає якісно-новий рівень освітніх послуг, який сприяє не тільки формуванню гендерних компетенцій здобувачів освіти і викладачів, а й формуванню особистісних якостей як жінок так і чоловіків, та створює умови для розвитку *soft skills* (гнучких навичок).

Людина, яка закінчила ЗВО, повинна бути конкурентоспроможною на ринку праці незалежно від своєї статі та за професійними і соціально-психологічними якостями.

На нашу думку, саме ЗВО повинен стати тією платформою, на базі якої відбувається формування гендерно свідомої особистості як чоловіка так і жінки, хлопця чи дівчини, спроможною якісно реалізуватися у сучасному соціумі.

Часто ми звертаємо увагу на якість життя, на рівень вирішення соціальних проблем у країнах ЄС. Саме діяльність ЄС у питанні досягнення гендерної рівності і формування на цій основі гендерно збалансованого суспільства є прикладом упровадження гендерних підходів на рівні керівництва ЄС, в

усіх галузях політики, економіки, освіти. Досягненню таких результатів сприяє діяльність закладів вищої освіти, які формують як професійні знання так і соціально-психологічні навички жінок і чоловіків.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Гендерний підхід в освітньому процесі став предметом дослідження Т. Голованової, Т. Дороніної, В. Кравця, О. Кікінеджи, Л. Шлеїної. Проблеми упровадження гендерних підходів у діяльність закладів вищої освіти, їх вплив на зміст освіти у вищій школі, їх роль у підготовці здобувачів освіти у полі зору Л. Кічатої, О. Токменко, Д. Тюріної, Т. Савківа, О. Ядловської. Досвід країн Європейського Союзу вивчають А. Брильова, І. Головашенко, Т. Марценюк, В. Павловська, В. Станкевич, А. Шарко, А. Ягремцева.

Мета статті: дослідити кращі практики упровадження гендерних підходів у діяльність закладів вищої освіти країн Європейського Союзу, виокремити основні аспекти упровадження європейського досвіду в діяльність ЗВО України.

Висвітлення процедури теоретико-методологічного дослідження із зазначенням методів дослідження. У процесі реалізації завдань дослідження здійснено аналіз та узагальнення нормативно-правових документів ЄС, які окреслюють необхідність упровадження гендерних підходів у діяльність ЗВО, проведено емпіричні дослідження досвіду впровадження гендерних підходів у діяльність закладів вищої освіти низки європейських країн (Данії, Німеччини, Фінляндії, Швеції) та порівняльний аналіз відповідних процесів у ЗВО України. Отримані результати дозволили визначити основи системної інтеграції принципів гендерної рівності в освітній, науковий та управлінський процеси через підготовку кадрів, оновлення програм, створення сприятливого середовища та моніторинг результатів.

Наукова новизна дослідження полягає в узагальненні досвіду впровадження гендерних підходів у діяльності Навчально-наукового інституту історії та соціогуманітарних дисциплін імені О. М. Лазаревського. Матеріали нашої розвідки можуть стати основою формування плану заходів Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Шевченка по реалізації Стратегії забезпечення гендерної рівності з урахування кращих практик європейського досвіду.

Виклад основного матеріалу. Принципове значення для нашої розвідки має дослідження кращих практик упровадження гендерних підходів у діяльність закладів вищої освіти на рівні Європейського Союзу.

Теоретичну основу нашого дослідження складає низка понять, серед яких визначальну роль відіграють: *гендер, гендерний підхід, гендерний мейнстрімінг, імплементація гендерної складової в діяльність ЗВО, гендерні компетенції.*

Отже, ключовим терміном у межах нашого дослідження виступає поняття «гендер». На думку Т. Мельник, гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [7, 11].

Актуальність гендерної проблематики в освіті зумовлена тим, що формування особистості через навчання передбачає не лише передачу знань, а й трансляцію соціального досвіду. Саме у закладі вищої освіти відбувається процес формування соціально-рольового статусу особистості. А реалізація цього процесу можлива за умови упровадження гендерних підходів.

Поняття «гендерний підхід» у суспільно-політичних науках використовується як методика розгляду всіх суспільних проблем із позиції забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок, хлопців і дівчат, як стратегія інтеграції ідеї гендерної рівності у суспільне життя.

Т. Дороніна однією з перших зробила спробу визначити це поняття у педагогіці. На її думку, «гендерний підхід в освіті не обмежується врахуванням природних відмінностей учнів, а являє собою комплекс педагогічних умов, дотримання яких сприяє формуванню дійсно гармонійної особистості [5, 24]. Вона актуалізує проблеми використання гендерного підходу в навчально-виховному процесі, питання гендерної складової у ціннісній системі викладача та професійної компетентності вчителя. Дослідниця пропонує розглядати гендерний підхід як освітню стратегію.

Метою гендерного підходу в освіті є трансформація культури міжстатевої взаємодії – перехід від ієрархічних моделей до партнерських відносин, а також інтеграція принципів гендерної рівності й недискримінації в національну систему освіти.

Цілком справедливим є питання про доречність звернення до європейського досвіду впровадження гендерних підходів в освітній процес закладів вищої освіти. Міжнародний досвід із утвердження гендерної рівності дає нам широкий спектр гендерного законодавства. Ухвалені у багатьох країнах Європейського Союзу закони з гендерної рівності відображають досвід європейських країн стосовно законодавчого регулювання гендеру.

Розпочати необхідно з аналізу законодавчої ініціативи самого Європейського Союзу. Зобов'язання ЄС стосовно впровадження гендерної рівності мають довготривалу історію. Політика ЄС будується на основі нормативно-правових актів та документів, концептуальні положення яких сприяють забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства, освітній, зокрема, а саме – норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності: Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими

явищами (Стамбульської конвенції); Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки; резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Фактично, всі основні документи ЄС містять статті про недискримінацію, рівні права і можливості для жінок і чоловіків.

У Європейському Союзі рівне ставлення до чоловіків і жінок було одним із основних принципів ЄС із моменту його створення, і принцип гендерної рівності посідає центральне місце у всій його діяльності.

Починаючи з 2014 року фундаментальним документом, що визначає політику ЄС, спрямованим на подолання стереотипів, насильства, забезпечення участі жінок у прийнятті рішень та інтеграцію гендерного підходу є Стратегія гендерної рівності Ради Європи. Актуальна стратегія охоплює 2024–2029 роки, продовжуючи успішні цикли попередніх років [11].

Стратегія зосереджена на шести ключових цілях. Одна з яких: «Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у політичному, громадському, соціальному та економічному житті» [11], визначає політику в галузі розвитку освіти і науки.

Згадані документи стали основою формування законодавчої бази країн Європейського Союзу і знайшли своє відображення у конституційному забезпеченні рівних прав та можливостей у національних суспільствах, законах гендерної рівності, сприяли формуванню європейського підходу до гендерних перетворень та розвитку міжнародних механізмів забезпечення гендерної рівності.

Досвід кожної країни Європейського Союзу є унікальним. Так, наприклад, А. Брильова і Т. Марценюк визначають Німеччину як країну, що досягла значних успіхів у впровадженні принципів гендерної рівності та сприянні покращенню становища жінок.

Перш за все, слід звернути увагу на нормативно-правову базу. §3 Рамкового закону про вищу освіту 2007 року (*Hochschulrahmengesetz*, HRG) зобов'язує університети сприяти гендерній рівності та прагнути усунення існуючої нерівності. Дотримання цього положення є критерієм для надання державного фінансування університетам (HRG, §5). HRG, §6, зобов'язує регулярно оцінювати дотримання університетами своїх зобов'язань щодо гендерної рівності. HRG, §37 (2) також зазначає, що університети повинні прагнути до «належного» представництва жінок і чоловіків в університетських органах [20]. Основні повноваження у сфері вищої освіти покладаються на федеральні землі.

А. Брильова та Т. Марценюк підкреслюють, що «в основі політики німецького уряду щодо подолання гендерної нерівності в усіх сферах загалом і в освіті зокрема лежить ідея політики гендерної пріоритетизації. Гендерна пріоритетизація (або гендерний мейнстрімінг), яка була записана у Пекінській Платформі дій та затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні в 1995 р. – це визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, удосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх сферах суспільного життя.

У Німеччині гендерна пріоритетизація на державному рівні втілюється передусім у Конституції» [1, 79].

У 2001 році ФРН прийняла закон «Про встановлення рівності жінок і чоловіків» [20].

Слід зауважити, що університети Німеччини користуються самостійністю і розробляють свою власну політику досягнення гендерної рівності. Усі закони про вищу освіту на рівні штатів містять положення про уповноважених із рівних можливостей або представниць жінок, чії обов'язки, права, процедура обрання/відбору, термін повноважень та інфраструктура відрізняються залежно від штату.

Також можна виділити деякі ширші конкретні заходи:

– каскадна модель: керівництво університету прагне забезпечити, щоб частка жінок на посадах, що вимагають академічної кваліфікації та професорських посад, була щонайменше такою ж, як і на наступному нижчому кваліфікаційному рівні. Цю модель прийняли кілька федеральних земель, а Північний Рейн-Вестфалія зробила її обов'язковою;

– плани гендерної рівності: університети створюють та приймають рамкові плани, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх статусах та зайнятостях, а також на зменшення структурних недоліків;

– гендерно-чутливі оголошення про роботу: деякі землі, такі як Баден-Вюртемберг і Бремен, зобов'язують університети рекламувати вакансії таким чином, щоб зацікавити жінок і чоловіків, незалежно від походження, релігії чи сексуальної орієнтації.

У Німеччині вища освіта вважається важливою сферою впровадження політики гендерної рівності. Прикладом може служити земля Бранденбург, де було розроблено дві стратегії. Одна з них стосується саме гендерної рівності та називається «Політика рівного ставлення». А друга зачіпає ширшу тематику – дискримінацію за іншими ознаками: етнічне походження, стан здоров'я, релігійна приналежність, вік, сексуальна орієнтація тощо – і називається «Політика розмаїття» [1].

А. Ягремцева підкреслює, що німецькі дослідники акцентують увагу на тому, що інтеграція гендерного підходу в систему вищої освіти Німеччини є вкрай необхідною, оскільки гендерна збалансованість у німецькому суспільстві є одним із індикаторів його визнання як розвинутої держави. Сучасна вища школа Німеччини реалізує особистісно орієнтовану парадигму освіти [14].

Незважаючи на різноманітне освітнє середовище, вища освіта Німеччини тяжіє до системності. У більшості закладів вищої освіти створюються Ради рівних можливостей забезпечення гендерної рівності.

Ради рівних можливостей утілюють чотири основні складники гендерної пріоритетизації – планування, імплементацію, моніторинг та оцінку результатів. Відповідно, розробляються ініціативи та заходи на гендерну тематику. Зокрема активно реалізуються менторські програми, ідея яких – підтримка жінок. Жінки на різних рівнях академічних посад курують жінок на нижчих академічних посадах. Менторська програма впроваджена на трьох різних рівнях: студентки, докторантки й постодокторантки, а також дослідниці. У рамках програми розроблені майстер-класи для тих, хто бажає стати менторкою, надається інформаційна та ресурсна підтримка від університету. Далі менторки підтримують студенток або дослідницькими порадами, спілкуванням по скайпу чи віч-на-віч, консультують і надихають.

По-друге, проводяться різноманітні тренінги на гендерну тематику для студенток і студентів усіх спеціальностей. Наприклад, розроблено майстер-клас із уживання гендерно нейтральної лексики для студентства із неусуспільних наук. Факультет культурології пропонує гендерні навчальні предмети, які може обирати студентство різних напрямків. Звісно ж, відбуваються навіть феміністичні фестивалі та конференції на гендерну й феміністичну тематику.

По-третє, відкрито окремі консультаційні центри щодо освіти без бар'єрів та рівних можливостей [1].

Зрозуміло, що для реалізації політики гендерної рівності є Федеральний фонд рівності (*Bundesstiftung Gleichstellung*), затверджений у травні 2021 року. Метою Фонду є просування та прискорення рівності жінок і чоловіків. Фонд також виступатиме мережевою платформою для цих різних учасників, сприяючи передачі знань [20].

Реалізація більшості гендерних ініціатив у Німеччині можлива завдяки системі гендерних досліджень. У 2008 році Генеральна Асамблея Німецького дослідницького фонду (*Deutsche Forschungsgemeinschaft*) запровадила «Дослідницько-орієнтовані стандарти гендерної рівності», що складаються зі структурних та персональних стандартів. Вищі навчальні заклади та дослідницькі установи розробили концепції гендерної рівності для дотримання цих стандартів [20].

Доречним буде звернутися до досвіду країн Північної Європи. Їх обрання визначив достатньо високий індекс гендерної рівності. У країнах Північної Європи – Данії, Фінляндії та Швеції – питання забезпечення гендерної рівності розв'язано найпоспідовніше та найефективніше. У 1952 році було створено Північну раду, а згодом – Раду міністрів північних країн, яка системно впроваджує політику рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.

Вища освіта країн Північної Європи (Данії, Фінляндії, Швеції) відіграє провідну роль у формуванні гендерної рівності як суспільної цінності, забезпечуючи не лише рівний доступ до навчання, а й створення умов для професійного зростання жінок і чоловіків на основі принципів недискримінації, інклюзії та соціальної справедливості.

Гендерно-орієнтований підхід у закладах вищої освіти розглядається як *інтегрований компонент освітньої політики*, що охоплює зміст навчальних програм, науково-дослідну діяльність, кадрову політику та студентське самоврядування.

Швеція є лідером серед європейських країн у реалізації гендерної рівності у вищій освіті. На законодавчому рівні це регламентовано Законом про рівність у сфері вищої освіти (*Higher Education Ordinance*) [18, 19], який зобов'язує університети впроваджувати політику рівних можливостей для всіх студентів і працівників.

Університети Швеції активно реалізують програми гендерного мейнстримінгу (*Gender Mainstreaming in Academia*), що передбачають:

- обов'язковий гендерний аудит навчальних програм;
- створення центрів гендерних досліджень (наприклад, Центр гендерних студій Лундського університету, Центр Umeå University);
- підтримку жінок у науці через грантові програми та наставництво;
- курси з гендерної етики, феміністичної теорії та досліджень різноманіття, інтегровані у більшість гуманітарних і соціальних програм [18].

Перші вищі народні школи у Швеції були засновані у 1868 році, і нині їх налічується близько 150 по всій країні. Ці заклади значно відрізняються від інших навчальних установ, водночас користуються популярністю серед населення та є важливою складовою шведської освітньої системи. Із них 105 шкіл адмініструються різними громадськими рухами, організаціями та асоціаціями, а решта 43 – місцевою владою. Особливістю шведських вищих народних шкіл є свобода у визначенні змісту та напрямку власних навчальних програм [6].

У Данії гендерна рівність у вищій освіті забезпечується поєднанням правових норм та університетської автономії. Закон про рівне ставлення до чоловіків і жінок (*Act on Equal Treatment of Men and Women*) [16] регулює питання доступу до освіти, працевлаштування та академічної кар'єри. Більшість данських університетів мають гендерні офіси (*Gender Equality Offices*), які розробляють внутрішні політики щодо забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків на викладацьких та управлінських посадах. Особливу увагу приділяють подоланню горизонтальної та вертикальної сегрегації у науці. Наприклад, Університет Копенгагена реалізує програму «*Action Plan for Gender Equality 2020–2025*», що включає менторські схеми для молодих дослідниць, тренінги з несвідомих упереджень та перегляд критеріїв академічного просування з урахуванням принципів рівності.

У Фінляндії гендерна політика у вищій освіті базується на Законах про рівність між жінками і чоловіками (1986, оновл. 2015) та Законах про вищу освіту (*Universities Act, 2009*) [14]. Кожен університет зобов'язаний розробляти власний план гендерної рівності (*Gender Equality Plan*), який має бути оновлений не

рідше ніж раз на три роки. Університети Гельсінкі, Турку та Тампере активно впроваджують курси з гендерних досліджень, підтримують проекти з інтеграції гендерного аналізу в наукові дослідження природничих і технічних дисциплін. Важливою складовою фінської системи є поєднання гендерної освіти з інтерсекційним підходом, який урахує взаємодію гендеру з іншими формами соціальної ідентичності – віком, національністю, соціальним статусом тощо. Упровадження гендерних підходів у закладах вищої освіти передбачає інтеграцію принципів гендерної рівності в навчальний процес, оновлення навчальних матеріалів для усунення стереотипів, розвиток гендерних компетенцій викладачів, включення гендерних досліджень до програм та забезпечення рівних можливостей для студентів і студенток [15]. Головна мета полягає у створенні освітнього середовища, де всі студенти відчувають себе комфортно та мають рівний доступ до розвитку своїх здібностей незалежно від статі.

Таким чином, ми можемо окреслити основні аспекти впровадження гендерного підходу:

- розробка навчальних програм: інтеграція тематики гендерних досліджень, створення нових курсів і модулів із урахуванням принципів гендерної рівності;
- гендерно-орієнтовані матеріали: розробка навчальних посібників та ресурсів, які відображають гендерну рівність і розширюють можливості для розвитку здібностей студентів та студенток;
- підвищення кваліфікації викладачів: розвиток компетенцій педагогів для забезпечення розуміння та ефективного впровадження гендерного підходу в навчальний процес;
- усунення стереотипів: корекція впливу гендерних стереотипів, щоб студенти могли вільно розвивати свої інтереси та здібності, не обмежуючись традиційними гендерними ролями;
- забезпечення рівних можливостей: створення середовища, де чоловіки та жінки мають однакові умови для навчання, розвитку та реалізації потенціалу;
- оцінка гендерного впливу: проведення гендерного аналізу та оцінки ефективності освітніх програм щодо досягнення рівності.

Мета гендерного підходу у ЗВО:

- сприяння гендерній рівності: забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у всіх сферах освіти;
- розвиток особистості: створення умов, у яких студенти відчувають себе впевнено та можуть реалізувати свій потенціал, подолавши обмежувальні стереотипи;
- формування гендерної культури: виховання культури взаємоповаги у суспільстві, де гендерна рівність сприймається як норма.

На нашу думку, попри різні організаційні моделі, університети Данії, Фінляндії, Швеції мають спільні риси у впровадженні гендерно-орієнтованих підходів. Вони інституціоналізують гендерну рівність як стратегічний напрям освітньої політики, надають системну підтримку жінкам у науці та управлінні, забезпечують міждисциплінарність гендерних досліджень і інтегрують гендерний компонент на всіх етапах освітнього процесу – від змісту навчальних курсів до кадрової політики.

Україна на шляху до євроінтеграції ратифікувала низку документів Європейського Союзу і проводить послідовну роботу по розбудові політики гендерної рівності. Перш за все, слід звернути увагу на вітчизняну законодавчу базу, норми національного законодавства, нормативно-правові акти та документи у сфері освіти і забезпеченні гендерної рівності, а саме: Конституцію України; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; положення «Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті»; Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 р.; Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. та Національний план дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека на період до 2025 року».

Заклади вищої освіти України напрацювали вже певний досвід імплементації у свою діяльність гендерної складової. У більшості випадків ініціаторами такої роботи ставали жіночі правозахисні громадські організації, гендерні освітні центри.

Аналіз європейських практик та врахування положень національного законодавства стали передумовою прийняття Кабінетом Міністрів України розпорядження про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (20 грудня 2022 р.) [9].

Ця Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти [9].

Упровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти повинно здійснюватися згідно з концепціями, програмами, планами, розробленими центральними органами виконавчої влади, із залученням провідних учених, незалежних експертів і експертів із урахуванням міжнародного досвіду.

Прийняття Стратегії не означає, що заклади вищої освіти в Україні до 2022 року не мали власного досвіду реалізації політики гендерної рівності. Але, саме її прийняття систематизувало роботу ЗВО України і дозволило вивести її на новий якісний рівень.

Ілюстрацією впливу європейських країн є досвід Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, який послідовно підтримує принципи гендерної рівності та виступає проти будь-яких проявів дискримінації. Стратегія забезпечення гендерної рівності [12] університету спрямована на створення безпечного й справедливого освітнього середовища, де жінки й чоловіки мають рівні можливості у навчанні, науці та управлінні. Її основу складають міжнародні та національні стандарти

прав людини, а унікальність підходу забезпечує діяльність центру гендерних студій імені С. Русової, що інтегрує гендерний компонент у всі сфери роботи університету. Стратегія узгоджена з локальними документами, що забезпечує комплексність і системність реалізації гендерної політики. В університеті створена робоча група з реалізації стратегії, викладаються гендерні курси («Основи гендерної рівності: український та європейський контекст», «Гендерний аналіз», «Гендер в історії»).

У закладі вищої освіти реалізуються грантові проекти програми Erasmus+ «Європа та європейці у світлі змагання інтелектуальних традицій» та «Гендерна рівність у Європейському Союзі: від історичних витоків до сучасних досягнень». У межах проектів викладаються навчальні курси, підготовлені навчально-методичні посібники [13], проводяться гендерні дослідження, круглі столи, виконуються дипломні і магістерські роботи, викладачі і здобувачі освіти беруть участь у наукових дослідженнях і виступають із результатами на наукових конференціях, готують відповідні публікації.

Постійно проводиться анкетування учасників освітньо-виховного процесу. Моніторинг відбувається до початку вивчення гендерних курсів і по закінченню.

Висновки. Таким чином варто зауважити, що європейський досвід упровадження гендерних підходів у роботу закладу вищої освіти суттєво впливає на формування гендерного світогляду як викладачів так і здобувачів освіти. Змінюються підходи до вирішення кадрових питань у навчальному закладі. Представництво жінок і чоловіків на керівних посадах урівноважується. Змістова частина освітніх програм і навчальних курсів поповнюється гендерною складовою. Гендерна освіта впливає на розвиток soft skills (гнучких навичок) здобувачів освіти. В останні 3 роки суттєво змінюється склад органів студентського самоврядування. Кількість хлопців у самоврядуванні збільшується з 17 до 43 %. Більшість здобувачів освіти бере участь у антидискримінаційних заходах, залучається до правозахисних практик. Гендерна культура стає ознакою професійних компетенцій як викладачів так і студентів.

References

1. Брильова А., Марценюк Т. Особливості політики гендерної пріоритетизації у вищій освіті: досвід Німеччини для України. *Гендерна парадигма освітнього простору*. 2016. № 3/4. С. 78–88. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1da28ff6-d0dd-4614-bdc6-39834802f4f1/content> (дата звернення: 01.11.2025).
Brylova, A., & Martsenyuk, T. (2016). Osoblyvosti polityky hendernoї priorytetyzatsii u vyshchii osviti: dosvid Nimechchyny dlia Ukrainy [Features of the gender mainstreaming policy in higher education: the experience of Germany for Ukraine]. *Henderna paradyhma osvithnoho prostoru – Gender paradigm of educational space*, 3/4, 78–88. Retrieved from: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1da28ff6-d0dd-4614-bdc6-39834802f4f1/content>. [in Ukrainian].
2. Воронка М. І., Шлієна Л. Гендерний підхід у формуванні гендерної культури студентів. *Наукові дослідження та інновації в галузі суспільно-гуманітарних наук : зб. матеріалів I Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Мелітополь, 24 листопада 2021 р.)*. Мелітополь, 2021. С. 61–64. URL: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/12356/> (дата звернення: 03.11.2025).
Vorovka, M. I., & Shlieina, L. (2021). Hendernyi pidkhd u formuvanni hendernoї kultury studentiv [Gender approach in the formation of students' gender culture]. *Naukovi doslidzhennia ta innovatsii v haluzi suspilno-humanitarnykh nauk: zb. materialiv I vseukr. nauk.-prakt. internet-konf. – Scientific research and innovations in the field of social sciences and humanities: collection of materials of the 1st All-Ukrainian scientific-practical online conference*. Melitopol, 61–64. Retrieved from: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/12356/>. [in Ukrainian].
3. Гендерна рівність у вищій освіті Німеччини: як втілюють політику рівних прав і можливостей. URL: <http://povaha.org.ua/henderna-rivnist-u-vyschij-osviti-nimechchynu-yak-vtilyuyut-polityku-rivnyh-prav-i-mozhlyvostej/> (дата звернення: 03.11.2025).
Henderna rivnist u vyshchii osviti Nimechchynu: yak vtilyuiut polityku rivnykh prav i mozhlyvostei [Gender equality in higher education in Germany: how the policy of equal rights and opportunities is implemented]. *Povaha: kampaniia proty seksyzmu v media ta politytsi*. Retrieved from: <http://povaha.org.ua/henderna-rivnist-u-vyschij-osviti-nimechchynu-yak-vtilyuyut-polityku-rivnyh-prav-i-mozhlyvostej/>. [in Ukrainian].
4. Гриценко-Веселовська О. В. Гендерна політика Фінляндії: історико-правовий аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 109–116. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_68_19 (дата звернення: 03.11.2025).
Hrytsenko-Veselovska, O. V. (2012). Henderna polityka Finliandii: istoryko-pravovy aspekt [Gender policy of Finland: historical and legal aspect]. *Aktualni problemy derzhavy i prava – Current problems of state and law*, 68, 109–116. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_68_19. [in Ukrainian].
5. Дороніна Т. О. Проблема визначення поняття «гендерний підхід» у сучасній науці та освіті. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: «Педагогіка, психологія і соціологія»*, 2009. 3 (145). С. 22–26. URL: <https://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/17777/6/doronina.pdf> (дата звернення: 02.11.2025).
Doronina, T. O. (2009). Problema vyznachennia poniattia «hendernyi pidkhd» u suchasni nauksi ta osviti [The problem of defining the concept of «gender approach» in modern science and education]. *Naukovi pratsi Donetskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Serii: «Pedagogika, psykholohiia i sotsio-*

- lohii» – *Scientific works of Donetsk National Technical University. Series: «Pedagogy, psychology and sociology»*, 3 (145), 22–26. Retrieved from: <https://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/17777/6/doronina.pdf>. [in Ukrainian].
6. Марценюк Т. Шведська жіноча народна школа як приклад низового активізму в освіті та жіночому русі. *Освітній протест. Спільне*. 2011. № 3. С. 118–121. URL: <https://files.core.ac.uk/download/pdf/149237538.pdf> (дата звернення: 04.11.2025).
Martsenyuk, T. (2011). Shvedska zhinocha narodna shkola yak pryklad nyzovoho aktyvizmu v osviti ta zhinochomu rusi [Swedish women's folk school as an example of grassroots activism in education and the women's movement]. *Osvitnii protest. Spilne – Educational protest. Common*, 3, 118–121. Retrieved from: <https://files.core.ac.uk/download/pdf/149237538.pdf>. [in Ukrainian].
 7. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн із гендерної рівності. Друге доповнене видання. Київ: Стило, 2010. 440 с.
Melnyk, T. M. (2010). *Tvorennia suspilstva hendernoї rivnosti: mizhnarodnyi dosvid. Zakony zarubizhnykh kraїн iz hendernoї rivnosti* [Creating a society of gender equality: international experience. Laws of foreign countries on gender equality]. 2nd ed. Kyiv: Stylos, 440. [in Ukrainian].
 8. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с.
Osnovy teorii henderu [Fundamentals of gender theory]: navch. posib. Kyiv: K.I.S., 2004. 536. [in Ukrainian].
 9. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2022–2024 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 груд. 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 04.11.2025).
Cabinet of Ministers of Ukraine. (2022, December 20). *Pro skhvalennia Stratehii vprovadzhennia hendernoї rivnosti u sferi osvity do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv z yii realizatsii na 2022–2024 roky* [On approval of the Strategy for the implementation of gender equality in the field of education until 2030 and approval of the operational plan of measures for its implementation for 2022–2024] (Order No. 1163-r). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>. [in Ukrainian].
 10. Словник гендерних термінів / укладач З. В. Шевченко. Черкаси: Видавець Чабаненко Ю., 2016. С. 336.
Shevchenko, Z. V. (Comp.). (2016). *Slovnnyk hendernykh terminiv* [Dictionary of gender terms]. Cherkasy: Vydavets Chabanenko Yu., 336. [in Ukrainian].
 11. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки. URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/council-of-europe-gender-equality-strategy-for-2024-2029-available-in-ukrainian> (дата звернення: 05.11.2025).
Council of Europe. (2024). *Stratehiia hendernoї rivnosti 2024–2029* [Gender equality strategy 2024–2029]. Retrieved from: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/council-of-europe-gender-equality-strategy-for-2024-2029-available-in-ukrainian>. [in Ukrainian].
 12. Стратегія забезпечення гендерної рівності. Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. URL: <http://chnpu.edu.ua/> (дата звернення: 05.12.2025).
National University «Chernihiv Colehium» named after T. H. Shevchenko. (n.d.). *Stratehiia zabezpechennia hendernoї rivnosti* [Strategy for ensuring gender equality]. Retrieved from: <http://chnpu.edu.ua/>. [in Ukrainian].
 13. Стрілюк О. Б., Юда Л. А. Сучасні досягнення гендерної рівності в Європейському Союзі. Частина 1–2. Чернігів: Вид-во Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, 2024. 118 с.
Striliuk, O. B., & Yuda, L. A. (2024). *Suchasni dosiahnennia hendernoї rivnosti v Yevropeiskomu Soiuzi. Chastyna 1–2* [The modern achievements of gender equality in the European Union. Part 1–2]. Chernihiv: T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Colehium», 118. [in Ukrainian].
 14. Ягремцева А. О. Гендерний підхід в освітньому процесі: порівняльний аналіз українського та німецького досвіду. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pfto/2009_5/files/ped905_97.pdf (дата звернення: 07.12.2025).
Yahremtseva, A. O. (2009). *Hendernyi pidkhid v osvitnomu protsesi: porivnialnyi analiz ukrainskoho ta nimetskoho dosvidu* [Gender approach in the educational process: a comparative analysis of Ukrainian and German experience]. Retrieved from: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pfto/2009_5/files/ped905_97.pdf. [in Ukrainian].
 15. Lahelma, E. (2023). Controversies and Challenges in the History of Gender Discourses in Education in Finland. *The Palgrave Handbook of History and Social Studies Education*. Springer, Cham, 363–383. Retrieved from: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-8241-5_16 [in English].
 16. Law on Equal Treatment in Employment and Pay, etc. Copenhagen : Danish Parliament / Ministry of Employment. Retrieved from: <https://businessindenmark.virk.dk/guidance/non-discrimination-and-equal-treatment/non-discrimination-and-equal-treatment/> [in English].

17. Promoting Gender Equality in Research: Germany. *European Institute for Gender Equality*. Retrieved from: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/germany?language_content_entity=en [in English].
18. The Higher Education Act (Högskolelag, 1992:1434). Stockholm : Riksdagen, 1992. Retrieved from: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434 [in English].
19. The Higher Education Ordinance (Högskoleförordning, 1993:100). Stockholm : Riksdagen, 1993. Retrieved from: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100 [in English].
20. Uunk, W. & Pratter, M. (2021) Gender differences in higher education in Germany: are women under- or overrepresented at university, and why? *Educational Research and Evaluation*, Vol. 26, Iss. 5–6, 251–273. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13803611.2021.1991810> [in English].

Yuda Larysa

<https://orcid.org/0000-0003-2979-9883>

*PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of History of Ukraine,
Archeology and Local History
T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Collegium»,
(Chernihiv, Ukraine) E-mail: lorachernigiv@ukr.net*

CHALLENGES OF IMPLEMENTING GENDER APPROACHES IN THE ACTIVITIES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: EU EXPERIENCE FOR UKRAINE

Purpose. *The article aims to examine best practices for implementing gender approaches within European Union higher education institutions (HEIs) and to identify key aspects of adapting this experience to the Ukrainian context.*

Methodology. *To achieve the research objectives, the study analyzed and synthesized EU regulatory documents concerning gender integration in HEIs. Empirical research focused on the experiences of Denmark, Germany, Finland, and Sweden, complemented by a comparative analysis of similar processes in Ukraine. The results identify foundations for the systemic integration of gender equality principles into educational, research, and management processes through staff training, curriculum updates, the creation of a supportive environment, and performance monitoring.*

Scientific novelty. *The study generalizes the experience of implementing gender approaches at the O. M. Lazarevskyi Educational and Research Institute of History and Social and Humanitarian Disciplines. The findings provide a framework for the T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Collegium» to develop an action plan for its Gender Equality Strategy, aligned with European best practices.*

Conclusions. *The study concludes that European experience in gender mainstreaming significantly shapes the gender-sensitive worldview of both faculty and students. It leads to more balanced gender representation in leadership and enriches the content of educational programs. Furthermore, gender education fosters the development of students' soft skills and encourages participation in anti-discrimination and human rights initiatives. Ultimately, gender culture is becoming a core professional competency for both educators and students.*

Keywords: *gender, gender approach, gender mainstreaming, implementation of gender components in HEIs, gender competencies.*

Стаття надійшла до редакції 12.12.2025 р.

Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Третяк О. С.