



# МЕТОДИКА ОЦІНКИ СТАНУ ҐЕНДЕРНОГО ІНТЕГРУВАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЩОДО ВКЛЮЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ



Руслан Мусевич,  
заступник начальника відділу  
євроатлантичної інтеграції Національної  
академії Національної гвардії України  
(координатор з ґендерних питань в  
Академії), підполковник

## Завдання

- 1) Оцінка інституційного механізму (загальна інформація про заклад вищої освіти, структуру, статистику, диференційовану за статтю тощо).
- 1) Оцінка стану ґендерного інтегрування у заклад вищої освіти сектору безпеки і оборони (успіхи, проблеми, ризики і можливості впровадження).
- 1) Визначення можливостей і надання рекомендацій для:
  - ✓ ґендерного інтегрування у навчальний план закладу вищої освіти сектору безпеки і оборони;
  - ✓ розробки багаторічної стратегії комплексного інтегрування ґендерної перспективи в освітній процес.

# Починаючи із нашого заняття розпочинається



**Доповідь про підсумки проведення оцінки  
до 10 червня 2021 року на адресу:**



**Урядової вповноваженої з ґендерних питань.**



**Віце-прем'єр-міністерки з питань європейської  
та євроатлантичної інтеграції.**

# Алгоритм проведення оцінки

1



Створити і затвердити робочу групу



2

Розробити графік роботи групи



3

Підготувати опис структури закладу освіти



4

Підготувати статистику, диференційовану за статтю, спеціальностями і освітньо-кваліфікаційними рівнями



# Таблиця 1

№	Назва структурного підрозділу	Співвідношення кількості жінок і чоловіків, що подали документи на вступ, ж/ч, %	Співвідношення кількості жінок і чоловіків, зарахованих на навчання, ж/ч, %
	Факультет 1		
	Спеціальність А		
	Курс 1		
	Курс 2		
	...		

# Таблиця 2

№	Назва структурного підрозділу	Співвідношення кількості жінок і чоловіків, що подали документи на вступ, ж/ч, %	Співвідношення кількості жінок і чоловіків, зарахованих на навчання, ж/ч, %
	Керівництво		
	Факультет 1		
	Кафедра		



5

## Підготувати огляд інституційної спроможності ґендерної тематики в закладі освіти



- Чи існує у закладі освіти базова інформація щодо ґендерних проблем, доступна для усіх?
- Якщо так, тоді де вона розміщена? (Стенд/и, його місце знаходження, розділ у бібліотеці, інтернет-ресурсах, інше).
- Чи має ця інформація загальний чи спеціальний характер?
- Як студенти і персонал можуть дізнатися про цю інформацію?
- Чи існує стратегія розвитку закладу освіти? Якщо так, чи містить вона ґендерну складову?

- Чи призначені в закладі освіти спеціальні особи, відповідальні за інституалізацію? Якщо так, то який рівень управління вони представляють?
- Чи існує у навчальному закладі план з ґендерного інтегрування?
- Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінювання дієвості ґендерного інтегрування?
- Які ще заходи і способи, не перелічені вище, мають місце в закладі освіти з цього питання?



## Порівняльна таблиця інституційної спроможності Національної академії Національної гвардії України (2018 та 2020 рік)

Наявність радників (помічників) ректорів з ґендерних питань			Наявність уповноваженого структурного підрозділу з ґендерних питань		Наявність відповідальних осіб та/або робочої групи з ґендерних питань		Наявність Плану заходів закладів з ґендерної інтеграції **		Наявність Центру ґендерної освіти		Наявність навчально-наукових центрів/лабораторій, які займаються ґендерними питаннями		Інші структурні інституції з ґендерних питань***	
штатна посада	Позаштатна (на гром). засадах не признач.		Так		Ні		Так		Ні		Так		Ні	
			+	-	+	-	+	-	+	-	+	-		
-	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
-	+	-	-	+	+	-	+	-	+	-	+	-	+	

 2018 рік

 2020 рік





6

## Підготувати огляд загальної спроможності та компетентності з ґендерних питань

- Які специфічні навички та інструментарій необхідні всьому персоналу для виконання своєї роботи, базуючись на принципах ґендерної рівності?
- Що може персонал мотивувати бути більш ґендерно компетентними?

# 2-й етап

**Поки що не проводиться!  
Він буде проведений окремо!**



7 Підготувати оцінку робочих програм  
навчальних дисциплін



8 Підготувати оцінку інших матеріалів  
навчально-методичного комплексу



## Порівняльна таблиця оцінки робочих програм 2018 та 2020 роки

Рік	Вид заняття	Лекція	Практичне заняття	семінар	Групове заняття	Самостійна робота	Індивідуальне завдання	Всього
2018	К-ть годин	20	3	5	5	8	13	54
2020	К-ть годин	73	26,5	18	27	39	29	212,5



9

## Загальні висновки

**І. Ґендерний компонент враховано, але він спирається на ґендерні стереотипи**



# Прояви ґендерної стереотипності

- вибір та послідовність розміщення тем;
- наявність ґендерних стереотипів у відборі тематики, її формулюваннях та ін.;
- ґендерно некоректні згадування;
- відсутність ґендерно збалансованих формулювань;
- жінки та чоловіки представлені нерівномірно;
- жінки і чоловіки зображені стереотипно;
- мовний сексизм, який має дві форми: мовні ґендерні стереотипи, наприклад, у вигляді сталих сполучень (слабка стать, сильна стать та ін.) та ґендерна асиметрія мови, тобто переважно використання слів чоловічого роду (учень – учні, вчитель – вчителі, випускник – випускники, письменник, художник, діяч культури, діяч науки т. ін.), чи переважно використання синтаксичних конструкцій зі словами у формі чоловічого роду;
- інше





9

## Загальні висновки

II. Ґендерний компонент ураховано, він базується на позиціях ґендерної рівності





# Прояви ґендерної чутливості. Наявність у змісті програми ґендерних компонентів

- зміст побудовано на засадах ґендерної рівності;
- зміст складено з урахуванням ґендерних теорій та підходів;
- послідовність та розміщення тем ґендерно збалансовані;
- включено ґендерні компоненти у формулювання тем;
- використано ґендерну термінологію: ґендерна рівність, ґендерні ролі, ґендерні стереотипи, ґендерний розподіл праці, рівні права та можливості жінок та чоловіків та ін.;
- використовується ґендерно чутлива мова, тобто відсутні ґендерні стереотипи, подолано ґендерну асиметрію мови за допомогою використання слів як чоловічого, так і жіночого роду в назвах професій, статусів, занять (учень – учениця, вчителька – вчитель, автор – авторка, письменник – письменниця, герой – героїня і т.п.).



10

## Пропозиції щодо доцільності/можливості урахування ґендерного компонента в змісті та структурі програм

- Якою мірою принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відображений у програмах? (Послідовно, непослідовно, фрагментарно, епізодично, ґендерний підхід не відображено зовсім).
- Чи пропонуються у програмах альтернативні, більш егалітарні ґендерні моделі? Де чи як це відображено?
- Чи існує можливість включення ґендерного компонента?
- Які доповнення чи уточнення до змісту треба зробити щодо включення ґендерного компонента?

№ з/п	Складова робочої програми	Зміст складової робочої програми	Інформація, що відображає ґендерні стереотипи	Інформація, що відображає ґендерний підхід	Можливість доповнення елементів ґендерного підходу, пропозиції
-------	---------------------------	----------------------------------	---	--	--

**ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ  
(90/54/36)**

для курсантів спеціалізацій «Військовий переклад та стратегічні комунікації» та «Продовольче та речове забезпечення підрозділів НГУ»

	Зміст навчального питання	<p><b>Заняття 3.1.</b>  <b>Питання 2.</b>  <b>Основні фактори впливу на підлеглих у військовому колективі.</b></p>			<p>ґендер як фактор військово-соціального управління.</p> <p>ґендерний аналіз у військово-соціальному управлінні.</p>
--	---------------------------	--	--	--	---

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ІНТЕГРАЦІЇ ҐЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ  
У СИСТЕМУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

КАТЕГОРІЯ	Усього	Чоловіки					Жінки					% жінок		
		усього	з них у віці (років)				усього	з них у віці (років)						
			до 35	36-45	46-55	56-59		60 і старші	до 35	36-45	46-55		56-59	60 і старші
Офіцери	0													0%
Військовослужбовці військової служби за контрактом	0													0%
Курсанти	0													0%
Загальна кількість військовослужбовців	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

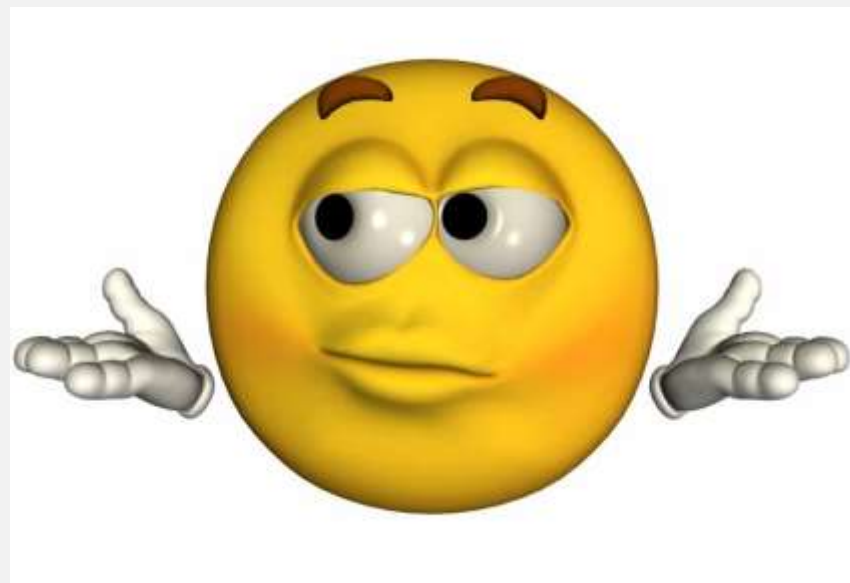


## Консультації:

*Олена Сулова*  
*+380675352852,*  
*suslovaolena@gmail.com*

*Руслан Мусевич*  
*+380959182195,*  
*+380979292273,*  
*akademikusck@ukr.net*

# ГОТОВІ ВІДПОВІСТИ НА ВАШІ ПИТАННЯ!



## ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

