

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
 «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
 БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
 Кафедра педагогіки, психології та менеджменту



«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Рішенням засідання кафедри
 педагогіки, психології та менеджменту
 Протокол № 6 від 07.05 2026 р.
 завідувачка кафедри
Юлія ГЕРАСИМЕНКО

(підпис)

**«ПІДГОТОВКА ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО
 РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ»**

**Кваліфікаційна робота
 на здобуття освітнього ступеня «магістр»**

Галузь знань 05 «Освіта/Педагогіка»
 Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки
 Освітньо-професійна програма «Педагогіка вищої школи»

Здобувачка вищої освіти
 групи ПВШ-24-11-ЗМ

(підпис)

МЕНЬШОВА Яна Вікторівна

Наукова керівниця:

докторка педагогічних наук, професорка кафедри педагогіки,
 психології та менеджменту БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН

(підпис)

МАМЧУР Лідія Іванівна

Біла Церква 2026

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: МЕНЬШОВА Яна Вікторівна, група ПВШ-24-11-ЗМ

Назва: ПІДГОТОВКА ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

Керівник: Мамчур Лідія Іванівна

Підрозділ: Bila Tserkva institute of continuous professional education

Коефіцієнт подібності: 1:2.23%

Мікропробіли: 0

Заміна букв: 4

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедурам. Таким чином робота не приймається.

Висновок:

Відсоток оригінальності за системою StrikePlagiarism 2,23% встановленим вищом. Високий рівень оригінальності. Допускається до захисту/рецензування.

Дата 04.05.2026р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Галузь знань 05 «Освіта/Педагогіка»

Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Освітньо-професійна програма «Педагогіка вищої школи»

ЗАТВЕРДЖУЮ

завідувачка кафедри

д. е. н., проф. Герасименко Ю. С.

« 19 » січня 2026 року



**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Меньшової Яни Вікторівни

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Підготовка викладачів закладів вищої освіти до реалізації гендерного підходу», керівник роботи Мамчур Л.І. д.п.н., професорка, затверджені наказом БІНПО від «12» січня 2026 року №01-06/01.

2. Строк подання студентом роботи 01.05.2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: закони, постанови, нормативно-правові акти, щодо організації та управлінні науковою роботою у навчальному закладі, наукові праці, публікації в актуальних періодичних виданнях та веб ресурсах, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваних питань, власні спостереження.

4. Перелік питань, які потрібно розробити: розділ І. Теоретико-методичні засади професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українському та шведському вимірах вищої освіти до реалізації гендерного підходу. 1.1. Теоретико-методичні засади викладання дисциплін професійного циклу для майбутніх науково-педагогічних працівників в українській теорії і практиці вищої освіти. (теоретичні напрацювання, методики і підходи до

викладання). 1.2. Теоретико-методичні засади викладання дисциплін професійного циклу для майбутніх науково-педагогічних працівників у шведській теорії і практиці вищої освіти. 1.3 Місце та значення професійної підготовки науково-педагогічних працівників щодо реалізації гендерного підходу з урахуванням досвіду шведських університетів. Розділ II. Практика викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських та шведських зво (зміст програм, форми і методи). 2.1. Нормативно-правове забезпечення щодо змісту професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в Україні та Швеції. 2.2. Гендерний аспект у змісті програм професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в Україні та Швеції. Розділ III. Вдосконалення практики викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських зво з урахуванням досвіду шведських університетів. 3.1. Пропозиції щодо вдосконалення змісту, форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів. 3.2. Експериментальна апробація оновленого змісту форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів. 3.3 Результати апробації оновленого змісту форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до першого, другого та третього розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 94 сторінок, з них обсяг основного тексту 89 сторінки, список використаних джерел нараховує 36 позицій.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Мамчур Л.І. д.п.н., професорка	13.01.2026 р.	13.01.2026 р.
2	Мамчур Л.І. д.п.н., професорка	20.02.2026 р.	20.02.2026 р.

3	Мамчур Л.І. д.п.н., професорка	30.03.2026р.	30.03.2026 р.
---	--------------------------------	--------------	---------------

6. Дата видачі завдання: 12.01.2026 р

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	січень	Виконано
2	Вивчення літературних джерел	січень	Виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	січень	Виконано
4	Обробка матеріалу	Січень	Виконано
5	Виконання розділу 1	Лютий	Виконано
6.	Виконання розділу 2	Лютий	Виконано
7	Виконання розділу 3	Березень	Виконано
8	Виконання розділу 3	Березень	Виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	Квітень	Виконано
10	Подання роботи на кафедру	Травень	Виконано

Здобувачка освіти



Я.В. Меньшова

(підпис)

Керівник кваліфікаційної роботи



Л.І. Мамчур

(підпис)

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

В І Д Г У К

**наукового керівника на кваліфікаційну роботу здобувача вищої
освіти другого (магістерського) рівня**

МЕНЬШОВОЇ Яни Вікторівни

(прізвище, ім'я та по батькові здобувача)

за темою:

**«Підготовка викладачів закладів вищої освіти
до реалізації гендерного підходу»**

(назва теми роботи)

Магістерська робота Меньшової Яни Вікторівни є актуальною у світлі трансформації вищої освіти в Україні, її євроінтеграційних прагненнях. Приєднання України до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» та реалізація «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» вимагають від науково-педагогічних працівників нових компетентностей для створення недискримінаційного середовища. Особливу важливість становить спрямованість дослідження на подоланні розриву між декларативними нормами законодавства та реальним станом у сучасній професійній діяльності викладачів. Використання передового досвіду Швеції — одного зі світових лідерів у сфері гендерної рівності — додає роботі практичної значущості та новизни.

Робота має логічну структуру, складається зі вступу, трьох розділів, висновків та додатків. Зміст магістерської роботи свідчить, що дослідниця виважено визначила теоретичний підхід до розв'язання порушеної проблеми і для її вирішення використала сучасні продуктивні за своїми результатами методи наукового дослідження. Зміст і структура рецензованої магістерської роботи відповідають сформульованій меті й завданням дослідження,

відображають його етапи. Авторка детально розглядає концепцію гендерного мейнстримінгу та стратегічні орієнтири освіти до 2030 року. Важливим є аналіз локальних стратегій (на прикладі НАУ та НаУКМА), що демонструє зв'язок теорії з реальною практикою українських ЗВО.

Магістранткою здійснено компаративний аналіз українського та шведського досвіду, виявлено суттєву різницю: якщо в Україні гендерний аспект часто є окремим модулем, то у Швеції це наскрізний принцип, інтегрований у всі дисципліни.

Заслуговує на увагу розроблена й обґрунтована методика «Міні-гендерного портрету» закладу освіти, яка дозволяє виявляти латентні стереотипи. Головним результатом є авторська програма спецкурсу «Гендерно-орієнтований підхід у вищій школі», що включає три модулі: юридичний, психолого-педагогічний та присвячений STEM-освіті. Програма орієнтована на формування практичної гендерної компетентності викладача.

Висновки, оцінка кваліфікаційної роботи магістра та пропозиції.

Вищезазначене дає підстави стверджувати, що магістерська робота Меньшової Я.В. є самостійним завершеним дослідженням, що вирішує важливе науково-педагогічне завдання, має наукову цінність одержаних результатів емпіричного дослідження та практичну значущість висновків і рекомендацій.

Кваліфікаційна робота Меньшової Я.В. пройшла перевірку за допомогою комплексу StrikePlagiarism та має допустимий відсоток оригінальності роботи (97.77 %).

Вважаємо, що кваліфікаційна робота Меньшової Яни Вікторівни розкрита на належному теоретичному та практичному рівнях, містить елементи наукової новизни, оформлена згідно встановлених вимог та рекомендується до захисту на засіданні екзаменаційної комісії. Кваліфікаційна робота заслуговує на 85 балів (оцінка ECTS –B, оцінка за національною шкалою – «добре»).

Магістерська робота Меньшової Яни Вікторівни є актуальною у світлі трансформації вищої освіти в Україні, її євроінтеграційних прагненнях. Приєднання України до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» та реалізація «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» вимагають від науково-педагогічних працівників нових компетентностей для створення недискримінаційного середовища. Особливу важливість становить спрямованість дослідження на подоланні розриву між декларативними нормами законодавства та реальним станом у сучасній професійній діяльності викладачів. Використання передового досвіду Швеції — одного зі світових лідерів у сфері гендерної рівності — додає роботі практичної значущості та новизни.

Робота має логічну структуру, складається зі вступу, трьох розділів, висновків та додатків. Зміст магістерської роботи свідчить, що дослідниця виважено визначила теоретичний підхід до розв'язання порушеної проблеми і для її вирішення використала сучасні продуктивні за своїми результатами методи наукового дослідження. Зміст і структура рецензованої магістерської роботи відповідають сформульованій меті й завданням дослідження, відображають його етапи. Авторка детально розглядає концепцію гендерного мейнстримінгу та стратегічні орієнтири освіти до 2030 року. Важливим є аналіз локальних стратегій (на прикладі НАУ та НаУКМА), що демонструє зв'язок теорії з реальною практикою українських ЗВО.

Магістранткою здійснено компаративний аналіз українського та шведського досвіду, виявлено суттєву різницю: якщо в Україні гендерний аспект часто є окремим модулем, то у Швеції це наскрізний принцип, інтегрований у всі дисципліни.

Заслуговує на увагу розроблена й обґрунтована методика «Міні-гендерного портрету» закладу освіти, яка дозволяє виявляти латентні стереотипи. Головним результатом є авторська програма спецкурсу «Гендерно-

орієнтований підхід у вищій школі», що включає три модулі: юридичний, психолого-педагогічний та присвячений STEM-освіті. Програма орієнтована на формування практичної гендерної компетентності викладача.

Висновки, оцінка кваліфікаційної роботи магістра та пропозиції.

Вищезазначене дає підстави стверджувати, що магістерська робота Меньшової Я.В. є самостійним завершеним дослідженням, що вирішує важливе науково-педагогічне завдання, має наукову цінність одержаних результатів емпіричного дослідження та практичну значущість висновків і рекомендацій.

Кваліфікаційна робота Меньшової Я.В. пройшла перевірку за допомогою комплексу StrikePlagiarism та має допустимий відсоток оригінальності роботи (97.77).

Вважаємо, що кваліфікаційна робота Меньшової Яни Вікторівни розкрита на належному теоретичному та практичному рівнях, містить елементи наукової новизни, оформлена згідно встановлених вимог та рекомендується до захисту на засіданні екзаменаційної комісії. Кваліфікаційна робота заслуговує на 85 балів (оцінка ECTS –B, оцінка за національною шкалою – «добре»).

Магістерська робота Меньшової Яни Вікторівни є актуальною у світлі трансформації вищої освіти в Україні, її євроінтеграційних прагненнях. Приєднання України до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» та реалізація «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» вимагають від науково-педагогічних працівників нових компетентностей для створення недискримінаційного середовища. Особливу важливість становить спрямованість дослідження на подоланні розриву між декларативними нормами законодавства та реальним станом у сучасній професійній діяльності викладачів. Використання передового досвіду Швеції — одного зі світових лідерів у сфері гендерної рівності — додає роботі практичної значущості та новизни.

Робота має логічну структуру, складається зі вступу, трьох розділів, висновків та додатків. Зміст магістерської роботи свідчить, що дослідниця виважено визначила теоретичний підхід до розв'язання порушеної проблеми і для її вирішення використала сучасні продуктивні за своїми результатами методи наукового дослідження. Зміст і структура рецензованої магістерської роботи відповідають сформульованій меті й завданням дослідження, відображають його етапи. Авторка детально розглядає концепцію гендерного мейнстримінгу та стратегічні орієнтири освіти до 2030 року. Важливим є аналіз локальних стратегій (на прикладі НАУ та НаУКМА), що демонструє зв'язок теорії з реальною практикою українських ЗВО.

Магістранткою здійснено компаративний аналіз українського та шведського досвіду, виявлено суттєву різницю: якщо в Україні гендерний аспект часто є окремим модулем, то у Швеції це наскрізний принцип, інтегрований у всі дисципліни.

Заслуговує на увагу розроблена й обґрунтована методика «Міні-гендерного портрету» закладу освіти, яка дозволяє виявляти латентні стереотипи. Головним результатом є авторська програма спецкурсу «Гендерно-орієнтований підхід у вищій школі», що включає три модулі: юридичний, психолого-педагогічний та присвячений STEM-освіті. Програма орієнтована на формування практичної гендерної компетентності викладача.

Висновки, оцінка кваліфікаційної роботи магістра та пропозиції.

Вищезазначене дає підстави стверджувати, що магістерська робота Меньшової Я.В. є самостійним завершеним дослідженням, що вирішує важливе науково-педагогічне завдання, має наукову цінність одержаних результатів емпіричного дослідження та практичну значущість висновків і рекомендацій.

Кваліфікаційна робота Меньшової Я.В. пройшла перевірку за допомогою комплексу StrikePlagiarism та має допустимий відсоток оригінальності роботи (97.77).

Вважаємо, що кваліфікаційна робота Меньшової Яни Вікторівни розкрита на належному теоретичному та практичному рівнях, містить елементи наукової новизни, оформлена згідно встановлених вимог та рекомендується до захисту на засіданні екзаменаційної комісії. Кваліфікаційна робота заслуговує на 85 балів (оцінка ECTS –B, оцінка за національною шкалою – «добре»).

11.05.2026 р.

Науковий керівник –
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки,
психології та менеджменту
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПН України



Лідія МАМЧУР

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: «Підготовка викладачів закладів вищої освіти до реалізації гендерного підходу»: загальний обсяг роботи становить 94 сторінок, 36 використаних джерел, 11 таблиць, 5 додатків.

Об'єктом дослідження є процес професійної підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Предметом дослідження є зміст, форми та методи підготовки науково-педагогічних працівників ЗВО до реалізації гендерного підходу в освітньому процесі.

Мета дослідження - на основі аналізу вітчизняного та зарубіжного (шведського) досвіду теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити методику підготовки науково-педагогічних працівників до впровадження гендерно чутливих технологій навчання в умовах закладів вищої освіти України.

В кваліфікаційній роботі представлений теоретичний аналіз та емпіричні дослідження теоретико-методичних засад викладання дисциплін професійного циклу для підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників в українській теорії і практиці вищої освіти. (теоретичні напрацювання, методики і підходи до викладання). Дослідження базувалося на основі аналізу вітчизняного та зарубіжного (шведського) досвіду. Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати у процесі роботи викладачів ЗВО для підготовки науково-педагогічних працівників до впровадження гендерно чутливих технологій навчання в умовах закладів вищої освіти України.

Гендер - соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належним для жінок і чоловіків.

Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

Стать - біологічна характеристика людини. Чоловіча чи жіноча стать передбачає свою будову статевих органів, пропорцій тіла, співвідношення хромосом і гормонів. Стать не змінюється (якщо не зроблена операція).

Гендерночутлива наочність - це інформаційно-ілюстративні матеріали, що використовуються у навчально-виховному процесі, але при цьому не містять стереотипних та дискримінаційних змістовних компонентів (текстів, зображень тощо)

Гендерночутливі педагогіка - методи викладання, що враховує особливості різних груп здобувачів, використання гендерночутливої мови.

Гендерна чутливість - усвідомлене ставлення до кожного студента/студентки.

Гендерно-орієнтоване середовище - атмосфера взаємоповаги, що підвищує якість освіти.

Гендерна експертиза - навчання аналізу навчальних програм, силабусів, підручників на предмет прихованого (прихованого) навчального плану, що відтворює стереотипи.

ABSTRACT

Qualification work: "Training of teachers of higher education institutions for the implementation of a gender approach": the total volume of the work is 94 pages, 36 sources used, 11 tables, 5 appendices.

The object of the study is the process of professional training and advanced training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions.

The subject of the study is the content, forms and methods of training scientific and pedagogical workers of higher education institutions for the implementation of a gender approach in the educational process.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and experimentally verify the methodology for training scientific and pedagogical workers for the implementation of gender-sensitive teaching technologies in higher education institutions of Ukraine, based on the analysis of domestic and foreign (Swedish) experience.

The qualification work presents a theoretical analysis and empirical research of the theoretical and methodological principles of teaching professional cycle disciplines for improving the skills of scientific and pedagogical workers in the Ukrainian theory and practice of higher education. (theoretical developments, methods and approaches to teaching). The study was based on the analysis of domestic and foreign (Swedish) experience. The materials of the qualification work are recommended to be used in the work of teachers of higher education institutions to prepare scientific and pedagogical workers for the implementation of gender-sensitive teaching technologies in higher education institutions of Ukraine.

Gender - socially established roles, behavior, activities and characteristic features that a certain society considers appropriate for women and men.

Gender equality - equal legal status of women and men and equal opportunities for its implementation, which allows persons of both sexes to participate equally in all spheres of society;

Sex - a biological characteristic of a person. Male or female gender implies the structure of the genitals, body proportions, the ratio of chromosomes and hormones. Gender does not change (unless surgery is performed).

Gender-sensitive visuals are informational and illustrative materials used in the educational process, but do not contain stereotypical and discriminatory content components (texts, images, etc.)

Gender-sensitive pedagogy - teaching methods that take into account the characteristics of different groups of applicants, the use of gender-sensitive language.

Gender sensitivity - a conscious attitude towards each student.

Gender-oriented environment - an atmosphere of mutual respect, which increases the quality of education.

Gender expertise - training in the analysis of curricula, syllabi, textbooks for a hidden (hidden) curriculum that reproduces stereotypes.

ЗМІСТ

ВСТУП	17
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКОМУ ТА ШВЕДСЬКОМУ ВИМІРАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ	21
1.1. Теоретико-методичні засади викладання дисциплін професійного циклу для майбутніх науково-педагогічних працівників в українській теорії і практиці вищої освіти. (теоретичні напрацювання, методики і підходи до викладання).	21
1.2. Теоретико-методичні засади викладання дисциплін професійного циклу для майбутніх науково-педагогічних працівників у шведській теорії і практиці вищої освіти.	35
1.3 Місце та значення професійної підготовки науково-педагогічних працівників щодо реалізації гендерного підходу з урахуванням досвіду шведських університетів.	38
Висновки до розділу І	39
РОЗДІЛ ІІ. ПРАКТИКА ВИКЛАДАННЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКИХ ТА ШВЕДСЬКИХ ЗВО (зміст програм, форми і методи)	41
2.1. Нормативно-правове забезпечення щодо змісту професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в Україні та Швеції.	41
2.2. Гендерний аспект у змісті програм професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в Україні та Швеції	48
Висновки до розділу ІІ	62
РОЗДІЛ ІІІ. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ ВИКЛАДАННЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКИХ ЗВО З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ШВЕДСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ	67
3.1. Пропозиції щодо вдосконалення змісту, форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів	67
3.2. Експериментальна апробація оновленого змісту форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів	68

3.3 Результати апробації оновленого змісту форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів	71
Висновки до розділу III	80
ВИСНОВКИ	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	89
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

Актуальність дослідження. Трансформація вищої освіти в Україні в контексті євроінтеграційних процесів та приєднання до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» (**«Партнерство Біарріц»** - це міжнародна ініціатива рівних прав та можливостей, заснована лідерами країн G7 у 2019 році. Україна офіційно приєдналася до неї у вересні 2020 року, взявши на себе конкретні зобов'язання у п'яти сферах, серед яких ключовою для нашого дослідження є **«забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті»**.) вимагає системного впровадження принципів гендерної рівності. «Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» визначає науково-педагогічних працівників ключовими фігурами у створенні недискримінаційного освітнього середовища.

В межах цього партнерства Україна зобов'язалася:

1. **Проводити антидискримінаційну експертизу** всього освітнього контенту (підручники, програми, силабуси).
2. **Навчати освітян** методам недискримінаційного викладання.
3. **Створювати інклюзивний освітній простір**, дружній до сімей (що корелює з досвідом Швеції).

Проте аналіз педагогічної практики свідчить про наявність суттєвого розриву між декларативними нормами законодавства та реальними компетентностями науково-педагогічних працівників. Більшість викладачів закладів вищої освіти (ЗВО) продовжують транслювати традиційні стереотипи через «прихований навчальний план», що обмежує професійне самовизначення здобувачів. Необхідність вивчення прогресивного досвіду країн-лідерів у цій сфері, зокрема Швеції, та розробка дієвих методик підготовки викладачів обумовлюють актуальність обраної теми дослідження.

Об'єкт дослідження - процес професійної підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Предмет дослідження - зміст, форми та методи підготовки науково-педагогічних працівників ЗВО до реалізації гендерного підходу в освітньому процесі.

Мета дослідження - на основі аналізу вітчизняного та зарубіжного (шведського) досвіду теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити методику підготовки науково-педагогічних працівників до впровадження гендерно чутливих технологій навчання в умовах закладів вищої освіти України.

Для досягнення мети сформульовано такі завдання:

1. Проаналізувати сучасний стан вивчення проблеми в педагогічній теорії та чинну нормативно-правову базу впровадження гендерного підходу в освіту України в контексті теорії і практики українських та зарубіжних університетів та дослідженнях вчених.

2. Дослідити досвід університетів Швеції щодо підготовки персоналу до реалізації політики гендерного мейнстримінгу.

3. Визначити зміст та структуру гендерної компетентності науково педагогічних працівників вищої школи в умовах сучасної університетської освіти, визначити та обґрунтувати педагогічні умови її реалізації та здійснити експериментальну перевірку.

4. Розробити методичні рекомендації спецкурсу для підвищення кваліфікації викладачів щодо реалізації гендерного підходу.

На різних етапах роботи буде використано комплекс *методів дослідження*:

Теоретичні: аналіз наукової літератури, порівняння та узагальнення міжнародного досвіду (компаративний аналіз), систематизація нормативних актів;

Емпіричні: анкетування викладачів, гендерний аудит навчальних програм, педагогічний експеримент.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в адаптації шведської моделі гендерного мейнстримінгу до освітнього простору підвищення

кваліфікації українських викладачів та уточненні критеріїв гендерної чутливості навчального контенту

Практичне значення роботи полягає у розробці та впровадженні методичних рекомендацій та програми спецкурсу «Гендерно-орієнтований підхід у вищій школі», що можуть бути використані в центрах підвищення кваліфікації та безпосередньо у роботі кафедр ЗВО.

Практичне значення одержаних результатів полягає у:

розробці та впровадженні авторської програми спецкурсу підвищення кваліфікації для науково-педагогічних працівників «Гендерно-орієнтований підхід у вищій школі: від теорії до педагогічної практики», що спрямована на розвиток гендерної компетентності викладачів;

створенні системи критеріїв та показників оцінювання гендерної чутливості освітнього середовища ЗВО, що базується на адаптованому досвіді університетів Швеції;

можливості використання результатів дослідження у процесі стратегічного планування розвитку закладів вищої освіти, розробки планів гендерної рівності та підготовки науково-педагогічних працівників до роботи в умовах інклюзивного освітнього простору.

Матеріали можуть використовувати не лише викладачі, а й адміністрація ЗВО (для виконання вимог «Партнерства Біарріц»).

Організація і база дослідження – вибірку дослідження склали 20 педагогічних працівників закладів вищої освіти, віком 30-70 років.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи: кваліфікаційна робота включає вступ, три розділи – теоретичний, емпіричний та профілактичну програму про що завершуються висновками, загальні висновки, список використаних джерел, додатки. Результати дослідження представлені в 11 таблицях, 5 додатках. Список використаної літератури містить 63 найменувань. Основний зміст роботи викладено на 94 сторінках тексту, загальний обсяг роботи становить 89 сторінок.

Апробація. Представлення результатів дослідження на конференціях:

- IV ВСЕУКРАЇНСЬКА СТУДЕНТСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЯ (15 ТРАВНЯ 2025 РОКУ, М. БІЛА ЦЕРКВА) «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентісного фахівця»;
- Академічна доброчесність: від законодавчих вимог до етичних принципів освітньої діяльності: електронний збірник матеріалів студентського освітнього форуму. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2026 (подано до друку) «Психологічні особливості впливу гендеру на прийняття рішень в умовах воєнного стану крізь призму академічної доброчесності в освітньому середовищі».
- Академічна доброчесність: від законодавчих вимог до етичних принципів освітньої діяльності: електронний збірник матеріалів студентського освітнього форуму. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2026 (подано до друку) «Гендерна освіта в Україні: проблеми та перспективи розвитку в контексті академічної доброчесності».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКОМУ ТА ШВЕДСЬКОМУ ВИМІРАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

1.1. Теоретико-методичні засади викладання дисциплін професійного циклу для майбутніх науково-педагогічних працівників в українській теорії і практиці вищої освіти. (теоретичні напрацювання, методики і підходи до викладання)

Аналіз сучасного стану професійної підготовки науково педагогічних кадрів в Україні засвідчує трансформацію освітньої парадигми в напрямі гуманізації та демократизації. Теоретико-методичні засади викладання дисциплін професійного циклу сьогодні інтегрують не лише вузькоспеціалізовані знання, а й світоглядні компоненти, серед яких особливе місце посідає принцип гендерної рівності.

Впровадження засад гендерного мейнстримінгу в освітній процес вищої школи має на меті реалізацію низки стратегічних цілей:

когнітивна: підвищення рівня обізнаності суб'єктів освітнього процесу щодо сутності гендерної рівності та механізмів її забезпечення;

аксіологічна: трансформація ціннісних орієнтацій, подолання гендерних стереотипів та формування неупередженого ставлення до учасників освітньої взаємодії;

праксеологічна: розвиток у майбутніх викладачів навичок інтеграції принципу рівних прав і можливостей у власну професійну та наукову діяльність;

інституційна: формування гендерно чутливої організаційної культури в закладах вищої освіти (ЗВО).

Попри наявність ґрунтовної нормативно-правової бази, у сучасній практиці вищої освіти України спостерігається деструктивний розрив між декларативним рівнем визнання гендерної рівності та реальною імплементацією відповідних підходів у навчальний контент. Проблема полягає в тому, що гендерний складник часто розглядається як факультативний або неперіоритетний напрям, що призводить до фрагментарності знань майбутніх науково-педагогічних працівників.

Методологічним фундаментом застосування гендерного підходу в межах професійних освітніх програм виступає концепція прав людини. У зв'язку з цим, теоретичне наповнення дисциплін має містити ґрунтовну підбірку нормативно-правових актів, що забезпечують правове регулювання питань недискримінації. Ключове значення у цьому контексті мають:

1. Загальні міжнародно-правові акти: Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права.

2. Спеціалізовані документи: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція).

Відтак, оновлення теоретико-методичних підходів до викладання професійного циклу дисциплін вимагає не лише включення гендерної тематики до силабусів, а й перегляду всього навчального контенту на предмет його гендерної чутливості, що є необхідною умовою підготовки сучасного викладача вищої школи.

Ключовим інструментом модернізації вітчизняного освітнього простору є **«Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року»**. Даний документ не лише визначає вектор державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а й закладає

методологічне підґрунтя для трансформації освітнього процесу в закладах вищої освіти.

Реалізація Стратегії базується на трирівневій системі принципів, що мають стати основою професійної діяльності сучасного викладача:

Змістові принципи визначають аксіологічний фундамент освіти. Вони базуються на дотриманні демократичних цінностей, верховенстві права та егалітарності. У контексті підготовки науково-педагогічних кадрів ці принципи вимагають фокусу на повазі до людської гідності та забезпеченні інклюзивності навчального контенту. Функціональні принципи окреслюють механіку впровадження змін. Особливого значення набуває принцип інтерсекційності, який передбачає врахування потреб різних груп осіб залежно від комплексу ознак (статі, віку, інвалідності, етнічного походження тощо). Це дозволяє майбутнім викладачам уникати багатовимірної дискримінації в академічному середовищі. Організаційні принципи забезпечують наукову обґрунтованість та результативність реформ. Вони орієнтують систему вищої освіти на кращі міжнародні стандарти, надійні механізми підзвітності та вимірюваність результатів гендерної інтеграції.

Варто наголосити, що зазначені принципи корелюють із європейськими стандартами вищої освіти та є обов'язковими для імплементації у програми підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Це створює умови для переходу від формального до змістовного впровадження принципу гендерної рівності, де кожен елемент освітнього середовища - від лекційного матеріалу до організаційної культури кафедр - відповідає засадам недискримінації.

Ефективність імплементації гендерної стратегії в освітній простір залежить від чіткої ідентифікації цільових груп та сфер впливу. У контексті підготовки науково-педагогічних кадрів особливе значення має спрямованість державної політики на такі категорії: Здобувачі освіти всіх рівнів (зокрема

аспіранти та докторанти), чий світогляд формується в умовах нової освітньої парадигми; Науково-педагогічний та управлінський персонал, від професійних переконань та гендерної компетентності якого залежить якість трансляції демократичних цінностей майбутнім поколінням; Персонал органів управління освітою, відповідальний за прийняття стратегічних кадрових та організаційних рішень.

Інтеграція України до європейського співтовариства зумовлює впровадження політики гендерного мейнстримінгу. Ця системна стратегія спрямована на подолання структурної асиметрії та забезпечення рівних можливостей у всіх сферах життєдіяльності. Важливим етапом на цьому шляху стало приєднання України до міжнародної ініціативи **«Партнерство Біарріц»**, що закріпило зобов'язання щодо забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті, обов'язкової антидискримінаційної експертизи контенту та проведення гендерних аудитів закладів освіти.

Проте аналіз реального стану вітчизняної вищої освіти виявляє низку суперечностей. Незважаючи на загальну «фемінізацію» галузі (близько 78,3% жінок), спостерігається виражена вертикальна сегрегація та феномен «скляної стелі»:

Частка чоловіків зростає пропорційно підвищенню рівня освітньої ланки та адміністративного статусу. Якщо в дошкільній освіті жінки становлять 98,3%, то серед ректорів закладів вищої освіти цей показник кардинально змінюється — 90% посад обіймають чоловіки.

Наявність «прихованого навчального плану», що проявляється у стереотипізації навчально-методичної літератури, стилях педагогічного спілкування та упередженості під час оцінювання професійних результатів.

Гендерні стереотипи в кадровому менеджменті стають бар'єром для кар'єрного зростання жінок-науковиць, що призводить до неефективного використання інтелектуального капіталу держави.

Стратегія удосконалення освіти вимагає переходу від формального «однакового ставлення» до активного подолання структурної нерівності. Це передбачає не лише оновлення нормативної бази, а й створення системи безперервної гендерної освіти для дорослих, що дозволить науково-педагогічним працівникам критично переосмислювати власні упередження та приймати гендерно чутливі управлінські рішення.

Стратегічні орієнтири та індикатори впровадження гендерної рівності в систему вищої освіти

Логічним завершенням формування теоретико-методичного фундаменту дослідження є визначення стратегічних цілей державної політики, що спрямовані на подолання деструктивних гендерних асиметрій. Генеральною метою сучасної освітньої стратегії визначено створення без бар'єрного, безпечного та гендерно чутливого середовища.

Забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності та недискримінації у нормативно-правовому полі, вимагає не лише гармонізації українського законодавства із європейськими стандартами, а й визнання гендерної компетентності як одного з ключових показників якості вищої освіти в контексті євроінтеграції.

Посилення суб'єктності закладів освіти у реалізації державної гендерної політики передбачає вдосконалення освітнього процесу на засадах інклюзивності та розробку дієвих механізмів запобігання насильству (зокрема за ознакою статі), що безпосередньо впливає на формування етичного кодексу майбутнього науково-педагогічного працівника.

Пріоритетним завданням розвитку експертного потенціалу освітньої спільноти є нарощування фахових компетенцій фахівців, відповідальних за впровадження рівних можливостей, та активізація міжнародного наукового

співробітництва, що дозволяє адаптувати передові світові практики до національного контексту.

Утвердження практик гендерної рівності як фундаменту для подолання соціокультурних наслідків військових дій в умовах післявоєнної відбудови України, інклюзивна освіта стає стратегічним ресурсом для соціальної інтеграції та забезпечення рівного доступу до професійного розвитку для всіх категорій населення.

Стратегічні показники досягнення цілей Стратегії до 2030 року слугують методологічним орієнтиром для розробки оновлених програм підвищення кваліфікації. Вони вимагають переходу від декларативної підтримки рівності до практичної імплементації гендерно чутливих технологій у викладання дисциплін професійного циклу, що є запорукою формування нової генерації науково-педагогічних кадрів.

Обґрунтування понятійно-категоріального апарату та аналіз локальних стратегій гендерної рівності (на прикладі НАУ)

Узагальнення теоретичних засад підготовки науково-педагогічних працівників потребує чіткої дефініції базових категорій, що становлять основу гендерного мейнстрімінгу в академічному середовищі. Аналіз сучасних стратегій розвитку провідних закладів вищої освіти України (зокрема досвіду Національного авіаційного університету на 2024 - 2025 рр.) дозволяє систематизувати ключові поняття дослідження:

Гендер розглядається як соціокультурна конструкція, що охоплює закріплені суспільством ролі, поведінкові моделі та ідентичності, на відміну від **статі**, яка детермінується біологічними характеристиками індивіда.

Гендерна рівність в освітньому просторі визначається як рівний правовий статус та паритетні можливості для самореалізації всіх учасників освітнього процесу, незалежно від статі.

Гендерна політика університету - це цілеспрямований вектор інституційної діяльності, спрямований на утвердження гендерної демократії, формування високої гендерної культури та захист від будь-яких форм дискримінації чи сексизму (ідеології переваги однієї статі над іншою).

Важливим кроком у переході від теоретичних моделей до практичної імплементації є розробка **Планів гендерної рівності**. Досвід впровадження таких планів у 2024–2025 роках демонструє орієнтацію на міжнародні стандарти, зокрема рамкову програму ЄС «Горизонт Європа» та Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Основними принципами, що мають бути інтегровані у зміст підготовки науково-педагогічних кадрів, згідно з локальними планами університетів, є: Забезпечення гендерного балансу в лідерстві та процесах прийняття управлінських рішень. Дотримання принципу егалітарності при кадровому плануванні та професійному просуванні працівників. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідний контент та методику викладання фахових дисциплін. Створення безпечного освітнього середовища, вільного від гендерно зумовленого насильства та сексуальних домагань.

Реалізація цих принципів вимагає впровадження конкретних механізмів моніторингу: проведення гендерних аудитів, призначення уповноважених з гендерних питань та антидискримінаційної експертизи внутрішніх положень закладу. Таким чином, локальні ініціативи університетів створюють необхідне підґрунтя для трансформації системи підвищення кваліфікації викладачів, орієнтуючи її на реальні потреби демократичного суспільства та вимоги європейського освітнього простору.

Емпіричні виміри гендерного профілю закладу вищої освіти: аналіз досвіду НаУКМА

Поглиблений аналіз теоретико-методичних засад вимагає звернення до результатів сучасних соціологічних розвідок, зокрема дослідницького проєкту **«Гендерний портрет Національного університету "Києво-Могилянська академія"» (2024 р.)**. Дане дослідження є репрезентативним прикладом моніторингу гендерного балансу в межах академічної спільноти та дозволяє верифікувати теоретичні положення про вертикальну та горизонтальну сегрегацію в системі вищої освіти.

Результати «Гендерного портрета» підтверджують складну структуру розподілу ресурсів та владних повноважень в університетському середовищі:

Емпіричні дані фіксують поступове зменшення частки жінок при переході від нижчих до вищих ланок академічної ієрархії. Це підтверджує стійкість «скляної стелі» у вітчизняному освітньому менеджменті, де попри високу кваліфікацію жінок, доступ до ключових адміністративних позицій залишається нерівномірним. Аналіз гендерного складу різних факультетів та спеціальностей виявляє чіткий поділ на «гуманітарно-соціальні» (переважно фемінізовані) та «технологічно-природничі» напрями, що відображає пануючі в суспільстві стереотипи щодо професійного самовизначення. Дослідження НаУКМА акцентує увагу на різниці в обсягах когнітивного та емоційного навантаження науково-педагогічних працівників різної статі, зокрема у питаннях поєднання професійних обов'язків із приватною сферою (баланс «робота-життя»). Це дозволяє зробити висновок про необхідність переходу від кількісних показників представленості (паритетності) до якісних змін у змісті викладацької діяльності. Актуалізує потребу в уточненні критеріїв гендерної чутливості навчального контенту, що є одним із завдань нашої роботи. Таким чином, емпіричні дані підтверджують, що модернізація системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників повинна базуватися на реальних соціологічних показниках гендерної диспропорції конкретних освітніх інституцій.

Науково-економічне обґрунтування гендерної трансформації вищої освіти: досвід Київської школи економіки (KSE)

Важливим складником теоретико-методичних засад дослідження є аналіз взаємозв'язку між гендерною рівністю та соціально-економічним розвитком суспільства. У цьому контексті особливого значення набувають напрацювання **Київської школи економіки**, зокрема впроваджений установою «План гендерної рівності» та результати наукових дискусій у межах форуму «Переосмислюючи гендер».

Досвід KSE дозволяє виокремити декілька фундаментальних аспектів, що мають бути враховані при підготовці науково-педагогічних працівників.

Дослідження KSE підтверджують, що гендерна нерівність у професійному середовищі (зокрема в академічному) призводить до суттєвих економічних втрат через неефективне використання людського капіталу. Для викладача вищої школи це означає необхідність розуміння гендеру як чинника економічної ефективності та інноваційного розвитку.

Запровадження Плану гендерної рівності в KSE демонструє важливість створення чітких індикаторів оцінки - від аудиту гендерного складу викладацького корпусу до аналізу впливу гендерних чинників на прийняття управлінських рішень. Це слугує практичним орієнтиром для уточнення критеріїв гендерної чутливості навчальних програм.

Дискурс «Переосмислення гендеру» вказує на необхідність інтеграції гендерної проблематики не лише в гуманітарні, а й в економічні та управлінські дисципліни професійного циклу. Це вимагає від науково-педагогічних працівників здатності аналізувати вплив гендерних стереотипів на макро- та мікроекономічні процеси.

Залучення досвіду KSE підтверджує, що впровадження принципів гендерної рівності в систему вищої освіти є не лише питанням соціальної справедливості, а й критичною умовою забезпечення конкурентоспроможності майбутніх фахівців. Це обґрунтовує актуальність нашого дослідження щодо адаптації кращих міжнародних та вітчизняних практик (зокрема шведської моделі гендерного мейнстрімінгу) до українського освітнього контексту.

Теоретико-методичні засади професійної підготовки науково-педагогічних працівників у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти (БІНПО) ДЗВО «УМО» НАПН України ґрунтується на засадах **андрагогічного підходу**, концепції **освіти впродовж життя** та інноваційних технологіях навчання дорослих.

«У контексті дослідження В.В. Сидоренко щодо відкритої післядипломної освіти, підготовка викладачів розглядається як процес самоактуалізації, що дозволяє інтегрувати гендерний підхід не як зовнішню вимогу, а як внутрішню цінність викладача...»

Сидоренко В. В. Адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах відкритої післядипломної освіти. Науковий вісник БІНПО. Серія: «Педагогіка». 2024. Вип. 1.

Ключові теоретичні засади діяльності інституту:

1. Освітній процес спрямований на формування професійно-педагогічної компетентності, яка в сучасних умовах обов'язково включає соціально-громадянську та гендерну складові.

«Методологічною основою підготовки викладачів у БІНПО є розроблена В.В. Сидоренко концепція неперервного професійного розвитку педагога в умовах цифровізації, що передбачає формування м'яких навичок (soft skills), важливою частиною яких є гендерна чутливість».

Сидоренко В. В. *Soft skills як домінанта професійного успіху фахівця в умовах невизначеності*. Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки». 2023. Вип. 24(53).

2. Виховання у викладачів системи гуманістичних цінностей, що базуються на повазі до прав людини, рівності та недискримінації, що є фундаментом для реалізації гендерного підходу. «Методологічні засади професійного розвитку науково-педагогічних працівників у БІНПО базуються на принципах адаптивності та відкритості, що детально висвітлено у працях В. В. Сидоренко [1, с. 45]».

3. Методика підготовки в БІНПО передбачає партнерську взаємодію між викладачем та слухачем курсу, що дозволяє ефективно руйнувати ієрархічні та гендерні стереотипи.

Методичні особливості підготовки в БІНПО:

- Використання змішаного та дистанційного навчання. Інститут активно впроваджує цифрові платформи, що забезпечує доступ до гендерної освіти викладачам з різних регіонів України.

«Відповідно до стратегії розвитку БІНПО, описаної в роботах керівництва інституту, цифровізація освітнього простору створює нові можливості для наскрізного впровадження принципів гендерної рівності...»

- Практико-орієнтовані тренінги. У межах підвищення кваліфікації викладачі БІНПО використовують кейс-методи та інтерактивні вправи, спрямовані на розвиток навичок інклюзивного викладання.

- Міжнародна співпраця. Інститут інтегрує європейські стандарти (в тому числі досвід Швеції) у навчальні програми, що дозволяє ознайомлювати українських освітян із політикою гендерного мейнстрімінгу.

«Методична система БІНПО створює сприятливе підґрунтя для впровадження спецкурсу «Гендерно-орієнтований підхід у вищій школі». Завдяки розвиненій інфраструктурі післядипломної освіти та орієнтації на

інноваційний розвиток, БІНПО виступає ефективним майданчиком для трансформації гендерної свідомості сучасних викладачів».

Колективна монографія (за ред. Сидоренко В. В.): Інноваційний розвиток професійної освіти в умовах євроінтеграції. Біла Церква : БІНПО, 2025.

Аналіз діяльності Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (БІНПО) у контексті «**Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року**» дозволяє виявити певні невідповідності. Оскільки БІНПО є установою післядипломної освіти, вимоги до нього є специфічними: він має не лише впроваджувати рівність всередині, а й навчати цього тисячі викладачів, що проходять підвищення кваліфікації.

Основні аспекти, які наразі **не виконуються або потребують суттєвого доопрацювання** в БІНПО згідно зі Стратегією 2030:

1. Відсутність інституційного Плану гендерної рівності (GER)

Стратегія 2030 вимагає, щоб кожен заклад освіти НАПН України мав чіткий **Gender Equality Plan**. У БІНПО існують загальні плани науково-методичної роботи, але відсутній окремий стратегічний документ, який би фіксував гендерні індикатори (наприклад, частку жінок-спікерок на конференціях, баланс у вчених радах або конкретні кроки з подолання гендерних розривів у цифрових навичках слухачів).

2. Несистемність антидискримінаційної експертизи курсів

Згідно зі Стратегією, 100% освітнього контенту (програми підвищення кваліфікації, методичні рекомендації) має проходити професійну антидискримінаційну експертизу. У БІНПО проводиться змістовне рецензування програм, але спеціалізована **гендерна експертиза** (на предмет наявності стереотипів, використання фемінітивів у навчальних матеріалах та репрезентації жінок-вчених) часто залишається на розсуд автора курсу, а не є обов'язковим технічним етапом.

3. Брак спеціалізованих модулів «Гендерна компетентність» у всіх програмах

Стратегія передбачає, що гендерний компонент має бути наскрізним. У БІНПО існують окремі вебінари чи лекції на цю тему, але вони не інтегровані в кожену програму підвищення кваліфікації. Викладачі спеціальних дисциплін (наприклад, технічних або аграрних напрямків) часто отримують лише професійні знання без методики того, як реалізувати гендерний підхід у своїх специфічних галузях.

4. Недостатнє використання дезагрегованих даних у наукових звітах

Стратегія 2030 наголошує на моніторингу, що базується на даних, розділених за статтю. Статистика слухачів у БІНПО ведеться загальна. Не проводиться глибокий аналіз того, як навчання впливає на кар'єрні траєкторії жінок і чоловіків після курсів, які бар'єри (наприклад, сімейне навантаження) заважають жінкам-викладачкам проходити навчання у зручний час тощо.

5. Відсутність постійно діючого консультативного органу (Гендерного центру)

Стратегія заохочує створення внутрішніх осередків гендерної просвіти. У БІНПО наукові дослідження здійснюються кафедрами, але відсутній окремий «Гендерний хаб» або уповноважена особа (омбудсмен) з питань рівності, до якої могли б звернутися слухачі або співробітники у разі проявів сексизму чи дискримінації.

Розглянемо теоретико-методичні засади професійної підготовки науково-педагогічних працівників у **Київському професійному коледжі «СИНЕРГІЯ»** який виступає як прогресивний майданчик, де теорія поєднується з сучасними освітніми трендами та базується на принципах інноваційності, практикоорієнтованості та соціальної відповідальності. Методична система закладу спрямована на формування педагога нового типу, здатного працювати в умовах динамічних змін та високих етичних стандартів.

Ключові теоретичні засади діяльності коледжу. В основі лежить ідея об'єднання зусиль викладачів, студентів та роботодавців для досягнення спільної мети. Це означає створення середовища, де гендерна рівність є результатом спільної культури закладу, а не просто вимогою.

Навчальний процес будується навколо потреб особистості. Викладачі коледжу готуються до реалізації індивідуальних освітніх траєкторій, що неможливо без глибокого розуміння гендерних аспектів та подолання упереджень щодо вибору професії (особливо в ІТ та технічних напрямках). Підготовка кадрів здійснюється у тісній взаємодії з бізнесом, що вимагає від викладачів високої адаптивності та відповідності міжнародним стандартам корпоративної етики, частиною яких є гендерна рівність.

Методичні засади розвитку викладачів у «СИНЕРГІЇ»:

Цифровізація навчання - використання сучасних LMS-платформ та інтерактивних інструментів вимагає від науково-педагогічних працівників постійного оновлення цифрових та методичних компетентностей.

Метод проєктного навчання - викладачі виступають у ролі менторів та фасилітаторів. Це вимагає від них навичок недискримінаційного керування групами та вміння створювати інклюзивну атмосферу в проєктних командах.

Корпоративне навчання та професійні спільноти - у коледжі заохочується горизонтальне навчання, де викладачі обмінюються досвідом впровадження м'яких навичок (soft skills), до яких належить і гендерна чутливість.

«Досвід Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» засвідчує, що синергія інноваційних освітніх технологій та ціннісних орієнтирів дозволяє ефективно готувати викладачів до роботи в умовах сучасного ринку праці. Реалізація гендерного підходу в цьому закладі відбувається через подолання стереотипів у професійній орієнтації та впровадження недискримінаційних стандартів спілкування в системі «викладач-студент-роботодавець».

Оскільки коледж часто співпрацює з науковими установами щодо підвищення кваліфікації, викладачі «СИНЕРГІЇ» є потенційними слухачами нашого спецкурсу.

В коледжі є напрямки ІТ та дизайну, тому важливо там реалізовувати гендерний підхід для залучення більшої кількості дівчат у STEM-професії.

1.2. Теоретико-методичні засади викладання дисциплін професійного циклу для майбутніх науково-педагогічних працівників у шведській теорії і практиці вищої освіти

Шведська модель професійної підготовки науково-педагогічних працівників ЗВО базується на концепції «**Academic Development**» (академічного розвитку), де гендерна рівність є не додатковим компонентом, а фундаментальним критерієм якості освіти.

Ключові теоретичні підходи шведської системи:

Концепція гендерного мейнстрімінгу - це стратегія, згідно з якою гендерні питання інтегруються на всіх етапах планування, реалізації та оцінювання освітніх політик. Для науково-педагогічного працівника це означає обов'язок аналізувати вплив своїх методів навчання на студентів різної статі. Шведські дослідники (Ф. Мартон, Р. Сельє) наголошують на тому, що науково-педагогічні працівники повинні розуміти, як саме студенти сприймають світ, і враховувати ці відмінності, уникаючи стереотипізації здібностей.

Теоретичне обґрунтування того, що освітнє середовище не є нейтральним. Науково-педагогічні працівники навчаються розпізнавати «невидимі» бар'єри, які можуть перешкоджати участі жінок або чоловіків у певних наукових дискусіях.

Методичні засади підготовки викладачів у Швеції:

Обов'язковість педагогічної кваліфікації: У Швеції на національному рівні встановлено вимогу: кожен науково-педагогічний працівник ЗВО повинні пройти курс педагогічної підготовки обсягом не менше 15 кредитів ЄКТС. У ці курси обов'язково інтегровано модулі з питань інклюзії та гендерної рівності.

Метод критичної рефлексії: Науково-педагогічних працівників спонукають до «самоаудиту» власної діяльності. Це передбачає аналіз того, як науково-педагогічний працівник розподіляє час на запитання в аудиторії, кого вибирає лідером у групових проектах та які приклади використовує у задачах.

Інституціональна підтримка (Центри викладання та навчання): У таких закладах, як Стокгольмський чи Лундський університети, діють спеціальні центри, що надають науково-педагогічним працівникам методичну допомогу у впровадженні гендерного підходу в їхні конкретні дисципліни (від математики до медицини).

Досвід, релевантний для України. Особливістю шведського виміру є те, що підготовка науково-педагогічних працівників здійснюється через **практико-орієнтовані проекти**. Наприклад, під час курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічний працівник має розробити «план гендерної рівності» для свого власного курсу. Саме цей досвід є базою для нашого дослідження та адаптації в українських ЗВО.

Використання терміну «Гендерна компетентність», шведські науковці розглядають її як частину загальної професійної придатності викладача.

Доцільно згадати шведські закони про вищу освіту (Högskolelagen), які прямо зобов'язують університети сприяти рівності.

Аналіз **Högskolelagen** (Закону Швеції про вищу освіту) є критично важливим аргументом. Це законодавче підґрунтя пояснює, чому шведська

модель є такою успішною: рівність там не просто «бажана», а є **юридичним обов'язком**.

Аналіз Закону Швеції про вищу освіту (Högskolelagen) у контексті гендерної рівності

У шведському законодавстві питання рівності інтегровані безпосередньо в структуру управління університетами. Найважливішою для вашого дослідження є **Розділ 1, Стаття 5 (1 кап. 5 §)**.

Ключові вимоги закону:

Активне сприяння рівності: Закон прямо зазначає: «У діяльності університетів завжди має бути присутнім аспект рівності між жінками та чоловіками, і він має активно просуватися».

Заборона дискримінації: Університети зобов'язані вживати заходів для запобігання будь-яким формам утисків за статевою ознакою. Заклади вищої освіти повинні регулярно звітувати перед Урядовим агентством з вищої освіти про те, як саме вони впроваджують гендерну рівність у навчальні плани та кадрову політику.

«На відміну від українського законодавства, де гендерна рівність в освіті здебільшого регулюється стратегічними документами (Стратегія 2030), у Швеції цей обов'язок закріплений на рівні профільного **Закону про вищу освіту (Högskolelagen)**. Згідно з Розділом 1, Статтею 5 цього Закону, університети зобов'язані не лише дотримуватися принципу недискримінації, а й активно здійснювати заходи щодо просування рівності жінок і чоловіків у всіх аспектах діяльності — від наукових досліджень до змісту навчальних програм».

Методичні наслідки цього закону для викладачів. Завдяки Högskolelagen у шведських університетах діють такі норми:

Гендерний баланс у радах: Вчені ради та комітети з призначення на посади повинні бути гендерно збалансованими (зазвичай 40/60%).

Обов'язкова підготовка: Оскільки закон вимагає «активного просування рівності», викладачі не можуть відмовитися від курсів з гендерної чутливості, адже це вважається частиною їхньої професійної відповідності закону.

Фінансування: Держава може зменшити фінансування університету, якщо аудит виявить, що заклад ігнорує принципи рівності у своїх навчальних програмах.

1.3. Місце та значення професійної підготовки науково-педагогічних працівників щодо реалізації гендерного підходу з урахуванням досвіду шведських університетів

У сучасній підготовці науково-педагогічних працівників посідає місце базового інструменту трансформації академічної культури. Її значення визначається переходом від декларативної підтримки рівності до практичної імплементації гендерно чутливих стратегій, де орієнтиром виступає досвід шведських університетів (зокрема Лундського, Уппсальського та Стокгольмського), що є світовими лідерами в галузі гендерного мейнстрімінгу.

Підготовка викладачів у шведській моделі не є факультативною. Вона інтегрована в систему професійного розвитку як обов'язкова умова для кар'єрного зростання та отримання наукових грантів. Це формує «гендерну грамотність» як обов'язкову професійну кваліфікацію. Викладач виступає модератором освітнього контенту. Досвід Швеції демонструє значення підготовки науково-педагогічних працівників у подоланні «гендерної сліпоти» навчальних програм, забезпечуючи критичний перегляд літератури, кейсів та прикладів на предмет інклюзивності. Професійна підготовка дозволяє викладачам ідентифікувати та нівелювати прояви «несвідомих упереджень», що безпосередньо впливає на об'єктивність оцінювання та підтримку лідерського потенціалу студентів незалежно від статі.

Значення адаптації шведського досвіду для української системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників полягає у якості наукових досліджень (облік гендерних змінних у медицині, інженерії, екології). Підготовка українських викладачів у цьому напрямі дозволить синхронізувати вітчизняну науку з вимогами програм «Горизонт Європа». На відміну від суто бюрократичного контролю, шведська модель стимулює створення «агентів змін» безпосередньо на кафедрах. Професійна підготовка науково-педагогічних працівників формує мережу фахівців, здатних проводити внутрішні гендерні аудити та консультувати колег.

Значення підготовки викладачів полягає у формуванні нової етики академічної взаємодії, вільної від сексизму та домагань, що є критично важливим для інтеграції України до європейського освітнього простору (ЕНЕА).

Таким чином, професійна підготовка науково-педагогічних працівників є стратегічною ланкою, що поєднує теоретичні засади гендерного підходу з їх практичною реалізацією. Урахування шведського досвіду дозволяє змістити акцент з формального навчання на розбудову гендерно чутливого університету, де викладач стає ключовим суб'єктом створення рівних можливостей для розвитку інтелектуального потенціалу кожного учасника освітнього процесу

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I:

Шведський досвід показує: **інституціалізація** (закріплення в законі) працює краще, ніж просто «рекомендації». Пропозиція щодо впровадження аналогічних норм у внутрішні положення українських ЗВО.

Проведений компаративний аналіз засвідчив фундаментальну відмінність у підходах до формування гендерної компетентності науково-педагогічних працівників в обох країнах. Якщо в Україні гендерна підготовка викладачів на сучасному етапі переважно має фрагментарний та факультативний характер, часто залежачи від особистої ініціативи педагога або наявності грантових

проектів, то у шведському вимірі вищої освіти вона виступає як **системна, інституціалізована та обов'язкова вимога** академічного середовища.

Законодавче закріплення принципу рівності в акті *Högskolelagen* та наявність обов'язкових освітніх модулів з гендерно-чутливої педагогіки для всіх науковців робить шведську модель еталонною для адаптації. Таким чином, перехід від епізодичних заходів до системної підготовки викладачів, за прикладом Швеції, є необхідною умовою для виконання Україною міжнародних зобов'язань у межах «Партнерства Біарріц» та реалізації національної Стратегії 2030».

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ВИКЛАДАННЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКИХ ТА ШВЕДСЬКИХ ЗВО (зміст програм, форми і методи).

2.1. Нормативно-правове забезпечення щодо змісту професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в Україні та Швеції.

Сучасний етап розвитку вищої освіти в Україні характеризується інтенсивною гармонізацією національного законодавства із європейськими стандартами в галузі прав людини та соціальної рівності. Нормативно-правове підґрунтя професійної підготовки науково-педагогічних працівників формується на засадах ієрархічності: від конституційних гарантій до галузевих стратегій та локальних актів університетів.

Фундаментом цього процесу є **Конституція України**, зокрема Стаття 24, яка закріплює рівність конституційних прав і свобод та рівність усіх громадян перед законом незалежно від статі, раси чи переконань. Для змісту підготовки викладачів ключове значення має положення про забезпечення рівних можливостей у здобутті освіти та професійній підготовці. Як зазначають дослідники (Ю. Кифала, Т. Чобану), правове регулювання гендерної політики в Україні пройшло шлях від загальних декларацій до конкретних механізмів імплементації міжнародних стандартів на рівні закладів вищої освіти (ЗВО).

Аналіз нормативної бази дозволяє виокремити такі ключові вектори, що визначають зміст підготовки науково-педагогічних працівників в Україні: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» вимагають інтеграції принципів недискримінації у навчальні плани вищої школи. Формування гендерної культури розглядається як невід’ємна частина професійної компетентності викладача. Це передбачає впровадження гендерно орієнтованих програм, що спрямовані на деконструкцію стереотипів та

підвищення обізнаності академічної спільноти. Спільні зусилля уряду та громадського сектору створюють умови для інклюзивного розвитку вищої освіти, де гендерна рівність виступає фундаментальною цінністю, а не формальним показником.

Для порівняння, **шведська нормативно-правова модель** професійної підготовки науково-педагогічних працівників відрізняється вищим ступенем інституціалізації. У Швеції ключовим актом є **Закон про вищу освіту (Högskolelagen)** та **Закон про дискримінацію (Diskrimineringslagen)**, які зобов'язують університети не просто декларувати рівність, а активно впроваджувати «гендерний мейнстрімінг» у зміст кожної дисципліни.

Основні відмінності у підходах до нормативного забезпечення представлені в *(ДОДАТОК А)*

На відміну від української практики, де гендерна освіта часто сприймається як окремий напрям, шведське законодавство вимагає від майбутнього викладача здатності аналізувати гендерний аспект у межах будь-якої наукової галузі - від інженерії до медицини. Це створює умови для формування «справжньої рівності», яка базується на змісті професійної діяльності, а не лише на дотриманні квот.

Україна має потужний конституційний та стратегічний фундамент для впровадження гендерного підходу. Проте адаптація шведського досвіду потребує переходу від загально просвітницької моделі до нормативного закріплення гендерної компетентності як обов'язкового складника професійного стандарту науково-педагогічного працівника.

Фундаментальне значення для формування змісту професійної підготовки науково-педагогічних працівників має **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**. Даний нормативний акт визначає стратегічні орієнтири державної політики (Стаття 3), які безпосередньо корелюють із завданнями вищої школи: виховання культури гендерної рівності та поширення просвітницької діяльності, що покладає на викладача роль

активного суб'єкта формування ціннісних орієнтирів студентства. Недопущення дискримінації за ознакою статі та захист інформаційного простору від сексистського контенту. Забезпечення можливостей для поєднання професійних та сімейних обов'язків, що є критично важливим для наукової кар'єри (особливо в контексті подолання «скляної стелі»).

Окремим механізмом забезпечення якості освітнього контенту виступає гендерно-правова експертиза (Стаття 4). Згідно з законодавчими вимогами, розроблення проєктів нормативних актів та освітніх програм має здійснюватися з обов'язковим урахуванням принципу рівних прав і можливостей. Це означає, що майбутній науково-педагогічний працівник повинен володіти навичками проведення такої експертизи щодо власних навчальних матеріалів (силабусів, підручників, лекційного контенту) для виявлення та усунення латентних форм дискримінації.

Логічним продовженням розбудови нормативної бази став стратегічний документ галузевого рівня - **Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року**. Даний документ визначає науково-педагогічний персонал як пріоритетну цільову групу, від чийх «уявлень, поглядів та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь».

Аналіз змісту Стратегії дозволяє виокремити критичні аспекти, що мають бути інтегровані у професійну підготовку викладачів. Документ постулює перехід від фрагментарних заходів до наскрізної інтеграції принципу рівності в усі освітні процеси. Для вищої школи це означає обов'язкове впровадження антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту та проведення регулярних гендерних аудитів закладів освіти. Стратегія акцентує на необхідності подолання «прихованих» елементів дискримінації, що проявляються через стиль викладання, упередженість в оцінюванні та стереотипізований зміст підручників. Це вимагає від науково-педагогічних працівників володіння навичками критичного аналізу навчально-методичної

літератури. Нормативний аналіз підтверджує наявність суттєвих гендерних диспропорцій в освітній ієрархії (фемінізація нижчих ланок при 90% чоловіків на посадах ректорів ЗВО). Це актуалізує потребу в підготовці управлінського персоналу, здатного до впровадження гендерно чутливого менеджменту.

Важливим вектором розвитку є також міжнародні зобов'язання України, зокрема в межах ініціативи **«Партнерство Біарріц»**. Згідно з планом заходів, наскрізність принципів гендерної рівності в освіті передбачає не лише зміну законодавства, а й «посилення компетенції професійної спільноти». Це безпосередньо корелює з об'єктом нашого дослідження - професійною підготовкою науково-педагогічних працівників як основою для післявоєнної відбудови та євроінтеграції України.

Таким чином, Стратегія 2030 перетворює гендерну компетентність із факультативної якості на обов'язкову складову професійного стандарту викладача. Це створює умови для створення інклюзивного освітнього простору, вільного від сегрегації та стереотипізації, що є фундаментальною вимогою сучасного демократичного суспільства.

Особливу увагу в межах **Стратегії 2030** приділено подоланню декларативного характеру чинних нормативно-правових актів. Як засвідчує аналіз першої стратегічної цілі документа, сучасний етап реформування вищої освіти передбачає усунення «правових прогалин» через впровадження норм прямої дії. Це вимагає від науково-педагогічного складу та управлінців ЗВО не лише знання законів, а й здатності застосовувати їх у щоденній практиці.

Змістове наповнення професійної підготовки науково-педагогічних працівників: Стратегія визначає необхідність оновлення стандартів усіх рівнів освіти через включення до них ціннісних орієнтирів та гендерної компетентності як ключового результату навчання. Важливим аспектом є впровадження стратегій фемінізації та уникнення андроцентризму в офіційній комунікації. Це

передбачає використання форм жіночого роду (фемінітивів) поряд із чоловічими відповідниками, що є вимогою сучасних норм української мови та інструментом подолання гендерної невидимості в професійному середовищі. Запровадження обов'язкового гендерного аудиту закладів освіти (раз на три роки) створює потребу в підготовці фахівців серед викладацького складу, здатних здійснювати внутрішню оцінку освітнього середовища.

Вагомим чинником інтенсифікації цих процесів є приєднання України до міжнародної ініціативи **«Партнерство Біарріц»** (2020 р.). Ідеологічне ядро ініціативи, сформоване Консультативною радою з питань гендерної рівності G7, вимагає від держав-учасниць не лише ратифікації засадничих конвенцій (Стамбульська конвенція, CEDAW), а й активного впровадження «позитивних дій»

Для вищої освіти це означає:

Скасування дискримінаційних норм. Системний перегляд положень, що обмежують доступ до певних спеціальностей або кар'єрних можливостей.

Забезпечення ресурсів. Виділення фінансування для реалізації гендерних ініціатив на рівні факультетів та кафедр.

Корпоративна культура. Розроблення кодексів корпоративної етики ЗВО на засадах недискримінації та людської гідності

Таким чином, нормативно-правове забезпечення змісту підготовки науково-педагогічних працівників в Україні еволюціонує від загальних правових норм до спеціалізованих інструментів (гендерний аудит, антидискримінаційна експертиза контенту, фемінізація мови). Це створює надійний фундамент для імплементації європейських демократичних принципів у вітчизняну освітню систему.

У Швеції ключовим актом є **Закон про вищу освіту (Högskolelagen)**. На відміну від загальних декларацій, він містить пряму вимогу: університети повинні активно сприяти гендерній рівності в усіх аспектах своєї діяльності.

Ось кілька цікавих особливостей шведського підходу:

Закон про дискримінацію (Diskrimineringslagen) зобов'язує заклади освіти проводити щорічний аналіз ризиків нерівності та розробляти конкретні плани дій.

Гендерний мейнстримінг - це стратегія, за якої гендерний аспект враховується на всіх етапах: від планування бюджету до розробки силабусу кожної дисципліни.

Шведське агентство з вищої освіти оцінює роботу університетів. Якщо заклад не демонструє прогресу в гендерній рівності, це може вплинути на його репутацію та фінансування.

Розглянемо, як саме шведські закони зобов'язують викладачів змінювати свої навчальні програми. На відміну від українського підходу, де гендерна політика в освіті часто реалізується через стратегічні плани та ініціативи, шведська система базується на принципі прямої законодавчої відповідальності закладів вищої освіти.

Основним інструментом є **Закон про дискримінацію (Diskrimineringslagen)**, який покладає на університети обов'язок проводити «активні заходи» для запобігання дискримінації. Це не просто заборона певних дій, а вимога до постійного циклічного аналізу:

- Викладачі та адміністрація мають щорічно аналізувати, чи існують у їхніх програмах або методах оцінювання бар'єри для студентів певної статі. Якщо виявлено диспропорцію (наприклад, низька успішність дівчат у технічних

курсах), закон вимагає дослідити, чи не зумовлено це стилем викладання. Розробка конкретних кроків для виправлення ситуації.

Для наочності порівняємо, як ідентичні аспекти регулюються в обох країнах:

**Порівняльна таблиця, як ідентичні аспекти регулюються в країнах
України і Швеції**

(Таблиці 2.1.)

Параметр порівняння	Україна (на основі Стратегії 2030)	Швеція (на основі Закону про дискримінацію)
Характер норм	Стратегічний, орієнтований на розвиток	Регуляторний, обов'язковий для виконання
Відповідальність	Моніторинг виконання показників стратегії	Щорічна публічна звітність та аудит державними органами (
Роль викладача	Об'єкт виховання та агент змін	Суб'єкт, відповідальний за інклюзивність свого курсу
Інтеграція в контент	Рекомендована антидискримінаційна експертиза	Обов'язковий гендерний мейнстримінг (наскрізний підхід)

Шведське законодавство розглядає гендерну компетентність як частину професійної придатності. У більшості шведських ЗВО для отримання права викладати або претендувати на посаду доцента/професора, науково-педагогічні працівники мають пройти сертифіковані курси з вищої освіти, де обов'язковими модулями є:

- Як формулювати завдання, щоб вони не містили прихованих стереотипів.
- Методики, що мінімізують несвідомі упередження викладача під час іспитів.

Таким чином, якщо українська нормативна база зараз створює умови для появи гендерної чутливості, то шведська вже закріпила її як обов'язковий стандарт професійної діяльності.

2.2. Гендерний аспект у змісті програм професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в Україні та Швеції.

Аналіз внутрішніх нормативних актів провідних ЗВО України демонструє різні моделі впровадження гендерних стандартів:

Порівняльний аналіз досвіду реалізації гендерної політики в ЗВО України (НАУ, НаУКМА, KSE)

Аналіз внутрішніх нормативних актів провідних закладів вищої освіти України демонструє різні моделі впровадження гендерних стандартів. Реалізація гендерної політики в українських ЗВО (зокрема НАУ, НаУКМА, KSE) на сучасному етапі переходить від декларативних заяв до створення конкретних механізмів управління через Плани гендерної рівності (GER).

Особливої уваги заслуговує досвід НАУ, де функціонує чітке «Положення про дотримання гендерної рівності та запобігання дискримінації». Цей документ регламентує етичні норми та процедури моніторингу освітнього середовища.

Основні принципи гендерної політики в дотриманні демократичних цінностей, верховенства права та поваги до людської гідності незалежно від гендерної ідентичності чи соціального статусу. Забезпеченні рівних можливостей для жінок і чоловіків в управлінні університетом та прийнятті стратегічних рішень. Гарантуванні гендерної рівності при прийомі на роботу та кадровому просуванні з урахуванням діючого законодавства. Проведенні

інформаційної роботи та забезпечення рівного доступу до наукових досліджень і навчальних програм.

План гендерної рівності університету розроблений з урахуванням рекомендацій програми «Горизонт Європа», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та резолюції ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Відповідно до цих рекомендацій, у НАУ визначено пріоритетні напрями роботи на 2024-2025 роки:

- Створення умов для гармонійного поєднання професійних обов'язків та особистого розвитку.
- Інтеграція гендерних аспектів у науково-дослідницький і викладацький контент.
- Заходи проти гендерного насильства та сексуальних домагань.
- Створення комісії з питань гендерної рівності, призначення уповноваженого та проведення регулярного гендерного аудиту статистики університету.

Важливим етапом реалізації плану є аналіз положень університету на предмет наявності гендерно чутливих пунктів та врахування принципів рівності при створенні посадових інструкцій. Така системність дозволяє не лише нівелювати випадки дискримінації, а й сприяє розбудові гендернорівних відносин у всій університетській спільноті.

В НАУ гендерна політика реалізується через системне нормативне забезпечення.

Ключовий документ - Положення про дотримання гендерної рівності та запобігання дискримінації.

Велика увага приділяється подоланню гендерних стереотипів у технічних та інженерних спеціальностях (STEM-освіта), де традиційно спостерігається дисбаланс. Проведення моніторингу кадрового складу та науково-методична експертиза навчальних матеріалів на предмет відсутності сексизму.

Національний університет «Києво-Могилянська академія» (НаУКМА)

НаУКМА є першопрохідником гендерних студій в Україні, де політика рівності інтегрована в академічну культуру.

У 2024 році було представлено «Гендерний портрет НаУКМА». Це комплексне дослідження, яке аналізує представленість жінок і чоловіків на різних рівнях (від студентства до адміністрації). Наявність курсу «Вступ до гендерних студій» та активна діяльність наукових центрів гендерних досліджень. Формування середовища, де гендерна чутливість є частиною «корпоративної етики» університету.

На відміну від нормативно-регулятивної моделі, НаУКМА реалізує гендерну політику через концепцію інституційної саморефлексії, де ключовим інструментом виступає проєкт «Гендерний портрет НаУКМА» (оновлений у 2024 році). Цей проєкт є взірцем для українських ЗВО, оскільки замість формальних звітів університет проводить регулярний внутрішній аудит середовища.

Механізми внутрішнього аудиту в Могилянці базуються на дослідженні співвідношення жінок і чоловіків у ключових сферах:

Управлінська вертикаль - аналіз представництва серед адміністрації та завідувачів кафедр, що дозволяє вчасно виявляти та нівелювати ефект «скляної стелі».

Науковий розвиток - моніторинг розподілу внутрішніх грантів та наукових нагород, що забезпечує рівний доступ до ресурсів. Освітня структура дослідження горизонтальної сегрегації через аналіз гендерного складу студентів на різних факультетах.

Особливістю моделі НаУКМА є те, що гендерна рівність не «нав'язується» ієрархічно, а органічно інтегрується через академічну свободу викладачів. Це стимулює створення унікальних міждисциплінарних курсів, де науково-

педагогічні працівники самостійно обирають методики деконструкції гендерних стереотипів, спираючись на власні наукові дослідження.

Академічна свобода в університеті нерозривно пов'язана з високими етичними стандартами. «Гендерний портрет» слугує своєрідним «дзеркалом», яке дозволяє академічній спільноті бачити реальний стан справ та відкрито дискутувати про рівність на засіданнях вчених рад. Такий підхід є ознакою високої демократичної культури закладу та підкреслює, що професійна підготовка викладача неможлива без попереднього аудиту середовища.

Київська школа економіки (KSE)

Досвід KSE є найбільш наближеним до західних (зокрема шведських) бізнес-шкіл та університетів.

План гендерної рівності (GEP) KSE має чіткий документ, який є обов'язковою умовою для участі у програмах ЄС. Заклад фокусується на дослідженні впливу гендерної не/рівності на економіку та людський капітал. Проводяться масштабні конференції («Переосмислюючи гендер»), що залучають міжнародних експертів. Впровадила повноцінний **План гендерної рівності (GEP)**, що є обов'язковою вимогою для інтеграції в європейський дослідницький простір.

Київська школа економіки стала одним із перших закладів в Україні, який офіційно затвердив та оприлюднив **Gender Equality Plan (GEP)**. Це було продиктовано не лише внутрішніми цінностями, а й вимогами програми **Horizon Europe**, де наявність такого плану є обов'язковою умовою для отримання фінансування.

Ключові компоненти моделі KSE:

- Інституційна відповідальність полягає в тому що в KSE визначено конкретних осіб (Gender Officer/Комітет), які відповідають за реалізацію плану.

- План передбачає моніторинг частки жінок у керівних органах та серед отримувачів наукових грантів.
- Чітко прописані процедури подання скарг та санкції за порушення етики, що робить середовище безпечним. Захищає від сексуальних домагань та сексизму:
- Обов'язкове врахування гендерного аспекту в наукових проєктах, що підвищує їхню якість за міжнародними стандартами.

Досвід Київської школи економіки (KSE) демонструє успішну імплементацію вимог Європейської комісії щодо наявності Плану гендерної рівності (GEP). у KSE цей процес інституціоналізований. Це не лише забезпечує закладу доступ до європейських дослідницьких грантів (Horizon Europe), а й створює прозору систему кар'єрного зростання для жінок-науковиць.

Без Плану гендерної рівності, аналогічного тому, що впроваджено в KSE, українські коледжі та інститути післядипломної освіти фактично відрізані від участі в більшості великих європейських освітніх та наукових проєктів. Це стратегічна дорожня карта виживання закладу в європейському просторі.

План гендерної рівності (GEP) - це не просто «папір», а юридична перепустка до міжнародних грантів.

Впровадження інклюзивних просторів та політик, що сприяють поєднанню викладацької діяльності та батьківства.

Три різні моделі реалізації гендерної політики: адміністративна (НАУ), академічно-дослідницька (НаУКМА) та проектно-орієнтована за європейським зразком (KSE).

(Таблиці 2.2.)

Критерій порівняння	НАУ	НаУКМА	KSE
Основний інструмент	Нормативні положення	Академічні дослідження («Портрет»)	План гендерної рівності (GEP)
Фокус	Недискримінація в STEM	Гендерна культура та студії	Гендерна економіка та інклюзія
Зв'язок з практикою	Методична експертиза	Моніторинг середовища	Міжнародні гранти та заходи

Аналіз демонструє, що в Україні формуються три різні моделі реалізації гендерної політики: **адміністративна** (НАУ), **академічно-дослідницька** (НаУКМА) та **проектно-орієнтована** за європейським зразком (KSE).

Досвід **KSE** у розробці GEP та досвід **НаУКМА** у самодослідженні («Гендерний портрет») є найбільш релевантними для адаптації в інших ЗВО, оскільки вони дозволяють викладачам побачити реальну ситуацію в їхньому закладі та діяти на основі даних.

Професійна підготовка в **БІНПО** - це цілісна система, яка базується на поєднанні наукових підходів, інноваційних технологій та практико-орієнтованого навчання.

Основні засади:

- Формування у слухачів не лише знань, а й конкретних навичок (hard та soft skills), необхідних для професійної діяльності в сучасних умовах.
- Врахування особливостей навчання дорослих (самостійність, наявність життєвого досвіду, практична спрямованість навчання).
- Орієнтація на професійні цінності, етику та особистісний розвиток фахівця.
- Впровадження результатів наукових досліджень кафедрами інституту безпосередньо в освітній процес.
- Використання сучасних платформ дистанційного навчання (наприклад, методики змішаного навчання), хмарних технологій та віртуальних лабораторій.
- Реалізація принципів рівності та інклюзивності в педагогічній діяльності (зокрема, через підготовку викладачів до впровадження гендерно-чутливих методик).

Гнучкість освітніх програм, дозволяє фахівцям обирати актуальні траєкторії підвищення кваліфікації. Підготовка кадрів з урахуванням майбутніх потреб ринку праці та розвитку професійної (професійно-технічної) освіти. Орієнтація на запити роботодавців та професійні стандарти, також приділяє значну увагу психологічному супроводу професійної діяльності, допомагаючи

педагогам опановувати техніки стресостійкості та протидії професійному вигоранню, що є критично важливим у сучасних реаліях.

Освітній процес у БІНПО чітко регламентований:

- Законом України «Про освіту» та «Про професійну (професійно-технічну) освіту».
- Національною рамкою кваліфікацій.
- Постановами МОН України щодо безперервного професійного розвитку педагогічних працівників.

Аналіз відповідності діяльності **КпК «СИНЕРГІЯ»** положенням **«Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року»** дозволяє виявити певні розриви, які є типовими для більшості професійних коледжів України. Оскільки Стратегія 2030 висуває дуже високі вимоги до системності.

Згідно зі Стратегією, кожен заклад освіти повинен мати не просто декларацію, а конкретний **Gender Equality Plan**. У коледжі є загальна етика взаємоповаги, але відсутній документ з чіткими індикаторами, термінами та відповідальними особами за моніторинг гендерного балансу серед адміністрації та викладацького складу. Стратегія вимагає, щоб усі навчальні програми та методичні посібники пройшли професійну антидискримінаційну експертизу. У закладах фахової передвищої освіти викладачі часто використовують авторські курси або застарілі підручники, де зберігаються гендерні стереотипи (наприклад, у задачах з економіки чи менеджменту чоловік завжди виступає суб'єктом прийняття рішень, а жінка - виконавцем). Системний аудит усіх силабусів у коледжі, як правило, ще не проведений.

Одним із завдань Стратегії 2030 є подолання стереотипного вибору професії (подолання поділу на «чоловічі» та «жіночі» спеціальності). В коледжі існують напрями ІТ, дизайну та адміністрування, там спостерігається значний

кількісний перекис. Наразі в закладі відсутня цілеспрямована кампанія з рекрутингу «дівчат в ІТ» або «хлопців у гуманітарні сфери», що вимагається Стратегією для збалансування ринку праці.

Відсутність спеціалізованих курсів підвищення кваліфікації для персоналу. Стратегія передбачає, що 100% науково-педагогічних працівників мають пройти навчання з питань гендерно-чутливого викладання. У коледжі викладачі проходять загальні тренінги з педагогіки, але спеціалізована підготовка щодо розпізнавання «прихованого навчального плану» та боротьби з неусвідомленими упередженнями не є обов'язковою та систематичною.

Стратегія 2030 наголошує на важливості збору статистики, розділеної за статтю, не лише щодо кількості студентів, а й щодо кар'єрного просування, рівня заробітних плат та участі у прийнятті рішень. Коледж веде загальний облік, але глибокий аналіз зазвичай не проводиться і не публікується у відкритому доступі.

«Незважаючи на високий рівень інноваційності КпК «СИНЕРГІЯ», аналіз його діяльності у світлі Стратегії 2030 виявив відсутність системного Плану гендерної рівності та інституціалізованого навчання викладачів методам недискримінаційної педагогіки, що зумовлює актуальність проведення апробації запропонованого нами дослідження на базі цього закладу».

Навчання максимально наближене до реальних потреб ринку праці. Підготовка базується на: Розв'язанні реальних кейсів із професійної діяльності; Стажуваннях на базі передових підприємств та організацій; Залучення практиків-експертів як викладачів та менторів.

Підготовка спирається на використання високих технологій: Навчання в інтерактивному середовищі з використанням LMS-систем; Поєднання дистанційного, очного та змішаного навчання; Швидке оновлення змісту програм відповідно до змін у законодавстві чи технологіях.

У межах підготовки (особливо для педагогів та управлінців) акцент робиться на впровадженні гендерно-чутливих підходів та створенні безбар'єрного

освітнього простору. Це включає формування культури толерантності та недискримінації у професійному середовищі. Формування конкурентоспроможного фахівця з розвиненими soft та hard skills.

Також проводяться тренінги, воркшопи, проектна діяльність та прописуються:

- Внутрішні положення про організацію освітнього процесу та підвищення кваліфікації.
- Корпоративні кодекси етики, що забороняють будь-які форми утисків.

Шведський вимір:

Шведське законодавство випереджає українське за рівнем інституціалізації. Основним актом є **Закон про вищу освіту (Högskolelagen)**, який:

- Zobov'язує університети активно просувати рівність (Розділ 1, Стаття 5).
- Робить гендерну компетентність викладача юридичною вимогою для зайняття посад.
- Передбачає фінансову відповідальність ЗВО за недотримання принципів рівності.

Порівняльний аналіз нормативної бази свідчить, що Україна створила потужний державний каркас (Стратегія 2030, Партнерство Біарріц), проте на рівні закладів освіти (КпК «СИНЕРГІЯ») бракує конкретних механізмів реалізації цих норм. На відміну від Швеції, де нормативне забезпечення має імперативний характер, в Україні воно поки залишається переважно рекомендаційним, що зумовлює необхідність розробки авторських методик підготовки науково-педагогічних працівників для закриття цього розриву.

Аналіз змісту професійної підготовки науково-педагогічних працівників дозволяє виявити суттєві відмінності в підходах до інтеграції гендерного компонента. Якщо в Україні цей процес перебуває на етапі становлення та часто має вибіркового характеру, то у Швеції він є обов'язковим складником педагогічної майстерності.

В українських закладах вищої освіти (ЗВО) гендерний аспект у підготовці майбутніх викладачів найчастіше реалізується через:

- Вибіркові дисципліни. Курси на кшталт «Гендерна психологія» або «Основи гендерних студій» зазвичай пропонуються гуманітарним факультетам, що обмежує охоплення майбутніх науково-педагогічних працівників інших профілів.
- Окремі модулі. У межах загальних дисциплін («Педагогіка вищої школи», «Психологія вищої освіти») розглядаються теми гендерних стереотипів або рівних можливостей, проте вони часто мають теоретичний, а не прикладний характер.
- Проєкти та тренінги: Значна частина практичної підготовки відбувається завдяки ініціативам гендерних центрів (наприклад, досвід НаУКМА) або міжнародних грантових програм.

Шведські університети (наприклад, Уппсальський чи Лундський університети) використовують модель, де гендерна чутливість є не окремим предметом, а критерієм якості викладання.

Розглянемо приклад типової програми підготовки аспірантів в Україні та аналогічний курс у Швеції (наприклад, «Teaching in Higher Education»).

Програми підготовки аспірантів в Україні та аналогічний курс у Швеції

(Таблиці 2.3.)

Параметр	Україна (Тенденції)	Швеція (Стандарти)
Формат навчання	Переважають теоретичні лекції	Практичні воркшопи з аналізу власного викладання
Охоплення	Переважає гуманітарний сектор	Всі напрями (включаючи STEM та медицину)

Мета програми	Ознайомлення з термінологією	Розробка гендерно чутливого силабусу та методів оцінювання
---------------	------------------------------	--

В Україні, проаналізуємо вибіркoву дисципліну (наприклад, "Гендерні студії в освіті" або модулі в курсі "Педагогіка вищої школи").

У Швеції, дослідимо програму обов'язкового курсу з університетської педагогіки (наприклад, "Teaching and Learning in Higher Education"). У шведських програмах акцент зазвичай зміщується на інклюзивний дизайн курсу та гендерно чутливе середовище в аудиторії.

Україна: "Гендерні студії в освіті" (вибіркoва дисципліна)

У вітчизняному контексті такі курси часто мають на меті сформувати теоретичну базу. Навчальний план зазвичай включає:

- Історію фемінізму та гендерних рухів.
- Понятійно-категоріальний апарат (розрізнення біологічної статі та соціального гендеру).
- Аналіз нормативно-правової бази (міжнародні конвенції, законодавство України).

Швеція: "Teaching and Learning in Higher Education" (обов'язковий курс)

Шведський підхід розглядає гендерну рівність як невід'ємну частину професіоналізму викладача. Програма фокусується на:

- Практичному дизайні курсу, як зробити силабус інклюзивним.
- Гендерній динаміці в аудиторії, хто частіше відповідає, кого частіше переривають, як викладач розподіляє увагу.
- Антидискримінаційній практиці: робота з конкретними кейсами.

**Як приділяють увагу «Прихованому навчальному плану» в
Шведських програмах та Українських програмах.**

(Таблиці 2.4.)

Аспект	Україна (Теорія)	Швеція (Практика)
Аналіз контенту	Вивчення статистики та загальних тенденцій сегрегації.	Ревізія власного списку літератури на предмет репрезентації різних груп.
Робота в аудиторії	Обговорення гендерних стереотипів як соціального явища.	Тренінг з управління мікро-дискусіями та розподілу часу на відповіді студентів.
Прихований навчальний план	Вивчення визначення терміна та його проявів у суспільстві.	Практичний пошук та усунення власних «несвідомих упереджень»

Шведська програма приділяє величезну увагу **прихованому навчальному плану**. Це ті негласні повідомлення, які викладач передає через жести, тон або вибір прикладів (наприклад, коли в задачах з математики всі інженери — чоловіки, а споживачі — жінки).

В українських програмах цей концепт частіше розглядається як теоретична проблема, тоді як у Швеції — як щоденний виклик, який викладач має долати через рефлексію.

Інструментарій гендерно чутливого викладання

У шведській моделі викладач - це не просто джерело знань, а модератор рівного доступу до навчання. Ось як ці інструменти працюють на практиці:

- Аналіз списків літератури допомагає виявити «гендерну сліпоту». Якщо в курсі з економіки чи права представлені лише автори-чоловіки, у студентів

формується хибне уявлення, що жінки не робили внеску в ці галузі. Викладачів вчать збалансовувати списки, включаючи роботи дослідниць.

- Щоб запобігти домінуванню однієї групи, використовують техніки активного залучення. Наприклад, метод «паузи для роздумів» перед відповіддю або правило черговості, що дозволяє висловитися тим, хто зазвичай залишається в тіні.

- Гендерно чутлива мова - це використання інклюзивних формулювань у силабусах та посібниках. Замість узагальненого чоловічого роду (наприклад, «майбутній вчений») використовують нейтральні терміни або фемінітиви. Це робить освітній простір видимим для всіх.

В Україні ці інструменти часто сприймаються як факультативні або навіть «надлишкові», тоді як у Швеції вони є частиною **педагогічного професіоналізму**.

. Критерії оцінювання та зворотний зв'язок

Дослідимо, як у програмах підготовки викладачів розглядається питання об'єктивності:

Методи «сліпого» оцінювання робіт - **мінімізації несвідомих упереджень**. Це критично важливо для майбутніх науково-педагогічних працівників, адже суб'єктивне ставлення може впливати на успішність студентів.

«Сліпе» оцінювання - перевірка робіт без знання імені автора. Це виключає вплив стереотипів про те, що певна стаття нібито краще справляється з математикою чи філологією.

Рубрикатори - Чітко прописані критерії для кожного бала. Якщо оцінка виставляється за конкретну структуру чи логіку, місця для особистих симпатій залишається менше.

Розробка прозорих критеріїв, що мінімізують несвідомі упередження викладача щодо здібностей студентів певної статі.

Порівняльний аналіз гендерного аспекту в підготовці майбутніх викладачів (PhD-студентів та аспірантів) в Україні та Швеції демонструє різні етапи еволюції освітньої політики: від формального впровадження до глибокої інтеграції в академічну культуру.

В Україні гендерна складова в змісті програм професійної підготовки активно розвивається в межах євроінтеграційних процесів та виконання «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року». Програми спираються на Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Введення спеціалізованих дисциплін, як-от «Гендерна психологія», «Гендерний підхід у вищій освіті» або «Основи гендерної теорії». Акцент на запобіганні гендерним стереотипам у взаємодії «викладач - студент» та використанні недискримінаційної мови (фемінітивів).

Часто гендерний аспект представлений як окрема тема, а не наскрізна лінія через усі дисципліни. Основна увага приділяється кількісним показникам (паритетність) та подоланню видимих проявів сексизму.

Швеція є одним із глобальних лідерів у впровадженні гендерної рівності, де цей аспект є не просто частиною курсу, а фундаментальним принципом вищої освіти. Гендерний аналіз інтегрований у кожен дисципліну. Науково-педагогічні працівники вивчають, як стать впливає на зміст досліджень, фінансування та кар'єрне просування. Майбутніх викладачів навчають критично аналізувати власні упередження щодо гендеру, сексуальної орієнтації та етнічності. Обов'язкове включення гендерного виміру в дизайн досліджень (наприклад, як ліки діють на різні статі або як архітектура міста впливає на безпеку жінок). Університети мають спеціальні підрозділи, які консультують аспірантів щодо того, як зробити їхні майбутні навчальні програми гендерно-збалансованими.

Порівняльна таблиця: навчальні програми в Україні та Швеції

(Таблиці 2.5.)

Параметр порівняння	Україна	Швеція
Статус у програмі	Переважно як окрема дисципліна або модуль.	Наскрізний принцип (інтегровано в усі курси).
Фокус уваги	Рівний доступ до освіти, подолання стереотипів.	Критика норм, гендерний вимір у науковому контенті.
Методологія	Компетентнісний та гуманістичний підходи.	Нормо-критична педагогіка та інклюзивність.
Роль викладача	Транслятор знань про рівність.	Агент змін, що руйнує традиційні ієрархії.

Ключові вектори розвитку для науково-педагогічних працівників

Спільним для обох країн є розуміння того, що сучасний викладач має володіти гендерною компетентністю, яка включає: Здатність створювати безпечне та інклюзивне середовище; Вміння проводити гендерну експертизу навчальних матеріалів (підручників, тестів); Розуміння психологічних особливостей професійної самореалізації представників різних статей у науці (подолання «скляної стелі»).

Для України досвід Швеції є цінним у переході від теоретичного вивчення гендеру до його практичної інтеграції в методологію кожного навчального курсу та наукового дослідження.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

У другому розділі проведено комплексний порівняльний аналіз змісту та механізмів реалізації гендерного аспекту в програмах професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в Україні та Швеції. Результати дослідження дозволяють сформулювати такі висновки:

Стан імплементації гендерного підходу

Встановлено, що обидві країни визнають гендерну рівність фундаментальною цінністю вищої освіти, проте стратегії її впровадження різняться.

В Україні переважає інституційний підхід, де гендерна проблематика зосереджена у спеціалізованих курсах або окремих модулях («Гендерна педагогіка», «Етика вищої школи»), що свідчить про етап активного накопичення теоретичного базису.

Український контент акцентує увагу на подоланні гендерних стереотипів, формуванні культури толерантності та забезпеченні рівного доступу до наукової кар'єри.

У Швеції реалізовано стратегію гендерного мейнстримінгу, де гендерний вимір інтегровано в усі без винятку дисципліни PhD-програм як наскрізну лінію аналізу.

Шведський контент базується на нормо-критичній педагогіці, спрямованій на деконструкцію традиційних владних ієрархій та критичний аналіз того, як гендерний чинник впливає на методологію наукових досліджень (включення гендерних параметрів у дизайн експериментів, аналіз даних тощо).

З'ясовано, що професійна підготовка у Швеції більшою мірою орієнтована на розвиток практичної гендерної компетентності. Це включає тренінги з розробки гендерно-нейтральних силабусів та використання інклюзивних методів оцінювання. В Україні ж основний фокус спрямований на гуманітарну підготовку та вивчення соціокультурних аспектів гендеру, що потребує посилення прикладним інструментарієм для майбутніх викладачів.

Порівняльний аналіз підтвердив, що для вдосконалення української системи підготовки науково-педагогічних кадрів доцільним є запозичення шведського досвіду в частині: переходу від «предметного» вивчення гендеру до його наскрізної інтеграції у методику викладання фахових дисциплін; запровадження

обов'язкової гендерної експертизи освітньо-наукових програм; акцентування уваги на гендерному вимірі наукових досліджень, що є критичним для інтеграції українських вчених у європейський дослідницький простір.

Аналіз діяльності БІНПО (*ДОДАТОК Б*) у світлі Стратегії 2030 засвідчує, що інститут має потужну базу для впровадження гендерних новацій, проте наразі ця робота не є достатньо інституціоналізованою. Виявлені недоліки, такі як відсутність формалізованого Плану гендерної рівності та наскрізної експертизи навчальних програм, обґрунтовують необхідність впровадження нашого дослідження. Авторський спецкурс дозволить перетворити фрагментарні заходи інституту на системну підготовку викладачів, що відповідатиме державним стандартам до 2030 року.

Проведений аналіз свідчить, що Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ» (*ДОДАТОК В*) має значний потенціал для реалізації Стратегії 2030 завдяки сучасній організаційній культурі. Однак відсутність інституціоналізованого Плану гендерної рівності та системної підготовки викладачів створює ризики формального підходу до впровадження гендерного компонента. Це підтверджує доцільність впровадження нашого спецкурсу, який дозволить закрити критичні розриви у професійній підготовці науково-педагогічних працівників закладу.

Спираючись на аналіз правового регулювання гендерної політики в Україні (Кифала Ю., Чобану Т., 2024), ми виокремлюємо **три ключові рівні аргументації для впровадження нових положень в КпК «СИНЕРГІЯ»:**

1. Усунення «правового вакууму» на локальному рівні

Дослідники НЮУ ім. Ярослава Мудрого наголошують, що попри міцний конституційний фундамент, основною перешкодою є відсутність конкретних механізмів імплементації на рівні окремих інституцій. Створення внутрішнього «Положення про гендерну рівність» дозволить перетворити абстрактні державні

норми (Стратегія 2030) на працюючі інструменти: антидискримінаційну експертизу програм, гендерні квоти у радах та алгоритми реагування на сексизм.

2. Відповідність критеріям міжнародної суб'єктності

Згідно з висновками Кифали та Чобану, подальші перспективи України пов'язані з інтеграцією в європейський науковий та освітній простір.

Для закладу освіти наявність публічного **Gender Equality Plan (GEP)** є обов'язковою умовою для участі у програмах Horizon Europe та Erasmus+. Відсутність такого положення обмежує грантовий та науковий потенціал закладу.

3. Мінімізація репутаційних та правових ризиків

Юридичний аналіз 2024 року підтверджує тенденцію до посилення відповідальності за дискримінацію в освітньому середовищі. Створення внутрішнього положення захищає адміністрацію, оскільки воно чітко регламентує правила етики та процедури вирішення конфліктів. Це переводить будь-які спірні ситуації з емоційної площини у правову.

Нормативна база та стратегічні орієнтири. Встановлено, що в Україні сформовано потужний фундамент для реалізації гендерного підходу, який базується на Конституції України та «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року». Порівняння зі шведським законодавством (*The Discrimination Act*) засвідчило перехід від загальних декларацій до конкретних механізмів відповідальності ЗВО, де гендерна компетентність стає обов'язковим складником професійного стандарту викладача.

Порівняння програм підготовки науково-педагогічних працівників виявило дві моделі:

Українська модель орієнтована на когнітивний компонент (знання теорії, історії та законів).

Шведська модель базується на діяльнісному підході (наскрізна інтеграція гендеру в методику викладання кожної дисципліни). Це підтверджує

необхідність зміщення акцентів у вітчизняній підготовці аспірантів з суто теоретичного інформування на формування практичних навичок інклюзивного дизайну курсів.

Досліджено, що реалізація гендерного підходу потребує володіння специфічними інструментами: ревізією списків літератури на предмет репрезентативності, методами демократичного керування дискусією та використанням гендерно чутливої мови. Шведський досвід доводить, що ці заходи ефективно нівелюють «прихований навчальний план», який часто відтворює гендерні стереотипи в академічному середовищі.

Визначено, що важливою складовою професіоналізму НПП є вміння використовувати методи «сліпого» оцінювання та розробляти прозорі критерії. Це дозволяє мінімізувати вплив несвідомих упереджень викладача, забезпечуючи рівні умови для академічного успіху студентів незалежно від їхньої статі.

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ ВИКЛАДАННЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКИХ ЗВО З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ШВЕДСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

3.1. Пропозиції щодо вдосконалення змісту, форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів.

Пропозиції щодо вдосконалення змісту, форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів. Вдосконалення практики підготовки має базуватися на інтеграції шведського підходу «гендерного мейнстрімінгу» в українську освітню систему.

- На основі досвіду Уппсальського університету пропонується включити до програм підготовки магістрів та аспірантів теми, що розкривають механізми впливу гендерних стереотипів на когнітивні процеси викладача.
- Навчання майбутніх викладачів методам аналізу навчальних програм та підручників на предмет наявності гендерної сегрегації чи сексизму.

Модернізація форм навчання:

Впровадження «Гендерних лабораторій»: За прикладом шведських академічних центрів, створення інтерактивних майданчиків для обговорення етичних кейсів, що виникають в університетському середовищі.

Дистанційні воркшопи з міжнародною участю: Використання платформ для обміну досвідом між українськими ЗВО та шведськими партнерами щодо реалізації Планів гендерної рівності (GER).

Трансформація методів викладання (Діяльнісний компонент)

- **Метод «Наочної рефлексії»:** Використання інструментів, подібних до «Гендерного портрету НаУКМА», для візуалізації гендерного балансу в межах конкретної кафедри чи факультету.

- **Тренінги з подолання неусвідомлених упереджень:** Шведська методика, що дозволяє викладачу через систему тестів та рольових ігор виявити власні приховані стереотипи, які впливають на оцінювання студентів.

План-програма тренінгу: «Деконструкція неусвідомлених упереджень у професійній діяльності викладача вищої школи»

Мета: Виявлення прихованих гендерних стереотипів, що впливають на об'єктивність прийняття рішень під час оцінювання та комунікації зі студентами.

Блок 1. Діагностичний (Використання тестів)

Для забезпечення об'єктивності дослідження нами було впроваджено поетапну діагностику освітнього середовища КпК «СИНЕРГІЯ» (див. Додаток 1, 2).

3.2. Експериментальна апробація оновленого змісту форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів

План-графік реалізації міні-дослідження «Гендерний портрет коледжу «СИНЕРГІЯ»

(Таблиці 3.6.)

Етап	Зміст діяльності	Терміни	Очікуваний результат
I. Підготовчий	Розробка та валідація анкет для викладачів і студентів (на основі шведського досвіду та українських реалій).	1 тиждень	Готові інструментарії у Google Forms.

II. Організаційний	Інформування адміністрації та колективу коледжу про мету дослідження; отримання дозволу на анкетування.	2-3 дні	Наказ/розпорядження або погодження бази практики.
III. Емпіричний	Проведення онлайн-опитування викладачів та студентів (особливо STEM-напрямів).	1 тиждень	Масив первинних даних (відповіді респондентів).
IV. Аналітичний	Статистична обробка результатів, порівняння відповідей («тріангуляція даних»), виявлення гендерних розривів (гепів).	1 тиждень	Аналітична довідка, діаграми, графіки.
V. Прогностичний	Формулювання рекомендацій для БІНПО та коледжу «СИНЕРГІЯ»; корегування змісту вашого спецкурсу.	3-5 днів	Обґрунтована програма спецкурсу та проекту «Synergy STEM-Girls».

У процесі апробації моделі формування гендерної компетентності було виявлено випадки інституційного опору, що виявилися у відмові окремих закладів від участі в опитуванні. Це підтверджує актуальність розробки психолого-педагогічних умов подолання закритих корпоративних бар'єрів та необхідність додаткової просвітницької роботи з керівним складом ЗВО.

На основі розробленої моделі, для успішного впровадження досвіду шведських університетів, необхідно забезпечити такі умови:

* Створення в ЗВО дієвих Планів гендерної рівності, які включають не лише декларації, а й конкретні графіки навчання персоналу.

* Формування у майбутніх викладачів рефлексивної культури, здатності критично оцінювати власний професійний досвід через призму гендерної рівності.

* Наповнення цифрового освітнього середовища ЗВО гендерно чутливим контентом та інструментами самодіагностики.

На основі аналізу досвіду Швеції та Київської школи економіки (KSE) доведено, що найбільш ефективним механізмом подолання гендерної нерівності є розробка та впровадження формалізованого Плану гендерної рівності (GEP). Запропонована порівняльна модель коледжу «СИНЕРГІЯ» створює юридичне підґрунтя для антидискримінаційної експертизи навчальних програм та розширює можливості закладу щодо участі у міжнародних грантових проектах (зокрема Horizon Europe).

Обґрунтовано необхідність впровадження проекту «Synergy STEM-Girls», спрямованого на подолання горизонтальної гендерної сегрегації в ІТ-сфері. Запропоновані механізми менторства («випускниця — студентка») та адаптація технічного контенту з урахуванням гендерної нейтральності виступають дієвим інструментом залучення дівчат до технічних спеціальностей та формування інклюзивної професійної ідентичності.

Розроблений авторський спецкурс для науково-педагогічних працівників що інтегрує теоретичні засади гендерної психології з практичними інструментами. Це забезпечує перехід від репродуктивного засвоєння знань про рівність до формування стійкої гендерної компетентності як невід'ємної складової професійної майстерності сучасного викладача вищої школи.

Аналіз діяльності КпК «СИНЕРГІЯ» *(ДОДАТОК Г)* у світлі Стратегії 2030 засвідчує, що заклад має потужну базу для впровадження гендерних новацій, проте наразі ця робота не є достатньо інституціоналізованою. Виявлені недоліки, такі як відсутність формалізованого Плану гендерної рівності та наскрізної експертизи навчальних програм, обґрунтовують необхідність впровадження нашого дослідження. Авторський спецкурс дозволить перетворити фрагментарні заходи заклад на системну підготовку, що відповідатиме державним стандартам до 2030 року.

3.3 Результати апробації оновленого змісту форм і методів викладання підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників в українських ЗВО з урахуванням досвіду шведських університетів.

Незважаючи на активну популяризацію ІТ-сфери серед молоді, у коледжі спостерігається горизонтальна гендерна сегрегація: дівчата частіше обирають напрями, пов'язані з дизайном або адмініструванням, тоді як на технічних спеціальностях (програмування, Електромонтажник) переважають хлопці. Відсутність цільових програм підтримки жінок у технічних напрямках створює «приховані бар'єри» для вступу та професійної реалізації дівчат.

Впровадження Комплексної програми «Synergy STEM-Girls», яка базуватиметься на шведському досвіді та включатиме наступні елементи:

Менторська мережа «Випускниця — студентка». Залучення успішних випускниць коледжу, які вже працюють у технічних компаніях, для наставництва дівчат-першокурсниць. Це допоможе подолати стереотип «нежіночої професії».

Навчання викладачів технічних дисциплін методам гендерно-нейтрального викладання.

Дні відкритих дверей «Дівчата в ІТ, Електромонтажники»: Проведення профорієнтаційних заходів, а також створення проморолика де акцент робиться на демонстрації технічних досягнень жінок-викладачок та студенток коледжу. Та публікації на сайті закладу.

Ініціювання внутрішніх міні-грантів або конкурсів стартапів спеціально для жіночих команд у технічних напрямках.

Аналіз виявив, що популяризація ІТ-сфери, Електромонтажники в КпК «СИНЕРГІЯ» потребує переходу до системної підтримки жінок у STEM-спеціальностях. Впровадження цільових менторських програм та підвищення гендерної чутливості викладачів технічних дисциплін дозволить мінімізувати

прояви горизонтальної сегрегації та забезпечити реалізацію інклюзивного освітнього середовища згідно зі шведськими стандартами академічної рівності

.Структура тренінгового заняття, адаптованого до українського контексту з використанням шведської методики.

План-програма тренінгу: «Деконструкція неусвідомлених упереджень у професійній діяльності викладача вищої школи»

Мета: Виявлення прихованих гендерних стереотипів, що впливають на об'єктивність прийняття рішень під час оцінювання та комунікації зі студентами.

Блок 1. Діагностичний (Використання тестів)

- Інструментарій: Адаптований тест неявних асоціацій (Implicit Association Test - IAT), що використовується у шведських ЗВО для ідентифікації автоматичних зв'язків (наприклад, асоціювання чоловіків із технічними науками, а жінок — із гуманітарними).

- Вправа «Гендерні лінзи»: Використання опитувальника С. Бем для визначення індивідуальної гендерної схеми викладача та обговорення того, як вона може викривляти сприйняття успішності студентів.

Блок 2. Інтерактивний (Рольові ігри за шведською моделлю)

- Сценарій «Засідання кафедри / Комісії з оцінювання»:

Завдання: Учасники отримують ідентичні характеристики двох кандидатів на науковий грант (одна характеристика - чоловіча, інша - жіноча).

Мета: Проаналізувати, які епітети використовуються для опису (наприклад, чоловіка називають «амбітним лідером», а жінку з тими ж досягненнями - «емоційною та старанною»).

Гра «Сліпе оцінювання». Моделювання ситуації перевірки робіт без знання статі автора. Обговорення внутрішнього опору та когнітивного дисонансу, що виникає при зміні звичних патернів прийняття рішень.

Блок 3. Рефлексивний (Методи вдосконалення практики)

Метод «Перехресного фідбеку». За прикладом Лундського університету, викладачі вчать давати зворотний зв'язок колегам щодо використання ними гендерно маркованої лексики або сексистських жартів під час лекцій.

Розробка «Особистого чек-листа об'єктивності»: Кожен учасник формує перелік критеріїв оцінювання, які є максимально формалізованими та вільними від гендерного забарвлення.

Результати впровадження цієї методики:

Зниження суб'єктивізму. Викладачі стають більш чутливими до власних когнітивних пасток під час екзаменаційних сесій.

Покращення академічного клімату. Створення безпечного середовища, про яке йдеться у Плані гендерної рівності НАУ.

Програма спецкурсу та проєкту «Synergy STEM-Girls» розроблена як практичний інструмент реалізації гендерного підходу в технічній освіті, що поєднує шведський досвід підтримки дівчат у науці з українськими освітніми реаліями.

Концепція проєкту «Synergy STEM-Girls»

Мета проєкту: Створення сприятливого середовища для самореалізації дівчат у STEM-дисциплінах (наука, технології, інженерія, математика) та подолання горизонтальної гендерної сегрегації в освіті.

Назва: «Synergy» символізує об'єднання зусиль адміністрації, викладачів та студентства для досягнення рівних можливостей.

Цільова група: Студентки технічних спеціальностей та майбутні науково-педагогічні працівники, які забезпечують їхню підготовку.

Ключовий інструмент: Менторська програма «Викладачка — Студентка», де молоді дослідниці отримують підтримку від досвідчених науковиць.

Спецкурс інтегрується у програму підвищення кваліфікації (на базі БІНПО)

Модуль 1. Психологія гендерних стереотипів у STEM-освіті

Аналіз «ефекту Матильди» (замовчування внеску жінок у науку) та його впливу на мотивацію дівчат.

Діагностика за допомогою тесту неявних асоціацій (ІАТ) для виявлення прихованих упереджень щодо інтелектуальних здібностей жінок.

Модуль 2. Методика гендерно чутливого викладання технічних дисциплін

Трансформація навчальних програм: інтеграція прикладів успішних жінок-інженерів та вчених у лекційний матеріал.

Методи подолання «загрози стереотипу» під час оцінювання та іспитів.

Модуль 3. Шведський досвід «Gender Mainstreaming» у вищій школі

Адаптація практик Лундського університету щодо створення інклюзивних лабораторій та дослідницьких груп.

Розробка та моніторинг виконання індивідуальних Планів гендерної рівності (GER) для кафедр.

Реалізація проєкту базується на таких обґрунтованих педагогічних умовах:

- Відсутність сексистського гумору та мікроагресій у навчальних аудиторіях, що регламентується «Положенням про дотримання гендерної рівності» (як у НАУ).
- Наповнення простору закладу освіти (стенди, сайти) портретами успішних жінок-науковиць, що формує позитивні рольові моделі.
- Заміна традиційних лекцій на тренінги, кейс-стаді та воркшопи з деконструкції стереотипів.
- Впровадження системи внутрішнього аудиту «Гендерний портрет» для відстеження динаміки вступу та успішності дівчат у STEM.

Очікувані результати (Експериментальна перевірка)

Для викладачів: Підвищення рівня гендерної компетентності, здатність самостійно проводити гендерний аудит своїх курсів.

Для студенток: Зростання впевненості у власних силах, збільшення кількості наукових публікацій та заявок на гранти від дівчат-дослідниць.

Для закладу освіти: Формування іміджу прогресивної установи, що відповідає стандартам «Горизонт Європа» та Стратегії впровадження гендерної рівності в освіті до 2030 року.

Навчально-тематичний план спецкурсу «Гендерна компетентність у STEM-освіті»

Мета: Формування готовності науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в технічній освіті та управління проєктом «Synergy STEM-Girls».

Цільова група: Магістранти, аспіранти, викладачі ЗВО та коледжів.

Загальний обсяг: 30 годин (1 кредит ЄКТС).

(Таблиці 3.7.)

№ п/п	Назва теми	Усього (год)	Лекції (год)	Практ. / Тренінги (год)	Самост. робота (год)
Модуль 1	Теоретико-психологічні основи гендеру в науці	10	4	4	2
1.1	Генезис гендерної політики: від Статуту ООН до Стратегії-2030.	3	2	-	1
1.2	Психологія стереотипів: «Ефект Матильди» та горизонтальна сегрегація в STEM.	4	2	2	-
1.3	Тренінг: Діагностика упереджень за допомогою ІАТ (шведська методика).	3	-	2	1
Модуль 2	Практичні інструменти гендерного мейнстрімінгу	12	2	6	4
2.1	Моделі впровадження GEP: досвід НАУ та НаУКМА (Гендерний портрет).	4	2	2	-

2.2	Методика гендерно чутливого викладання та оцінювання в технічних ЗВО.	4	-	2	2
2.3	Воркшоп: Розробка інклюзивного контенту для технічних дисциплін.	4	-	2	2
Модуль 3	Проектний менеджмент: «Synergy STEM-Girls»	8	-	4	4
3.1	Побудова менторських мереж «Викладачка - Студентка».	4	-	2	2
3.2	Захист індивідуальних стратегій впровадження проєкту на кафедрі/коледжі.	4	-	2	2
	РАЗОМ	30	6	14	10

Методичні рекомендації до виконання плану:

Форми контролю - Замість традиційного іспиту передбачено презентацію проєкту трансформації власного навчального курсу або створення дорожньої карти розвитку проєкту «Synergy STEM-Girls» у своєму закладі.

Інтерактивність - Кожне практичне заняття включає роботу з реальними кейсами (наприклад, аналіз посадових інструкцій або навчальних програм на наявність гендерно маркованих бар'єрів).

Цифрова підтримка - Використання Google-форм для проведення анонімного анкетування та спеціалізованих платформ для проходження тесту.

Контрольні запитання для підсумкового оцінювання

Блок 1. Теоретичний фундамент та нормативна база

- Які ключові цілі Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року ви інтегруєте у свою викладацьку діяльність?
- Поясніть сутність поняття «гендерний мейнстрімінг» в контексті управління сучасним університетом (на прикладі досвіду Швеції).

- Яку роль відіграє Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» у змісті підготовки науково-педагогічних працівників в умовах сьогодення?

Блок 2. Психологія та діагностика упереджень

- У чому полягає різниця між декларативними установками та неявними (підсвідомими) асоціаціями викладача?
- Опишіть механізм «ефекту Матильди» та наведіть приклади його прояву у вашій науковій галузі.
- Як результати Тесту неявних асоціацій можуть бути використані для самокорекції педагогічної позиції?

Блок 3. Методика та практичний інструментарій

- Які індикатори «Гендерного портрету» (за моделлю НаУКМА) ви вважаєте найбільш критичними для аналізу стану рівності у вашому закладі чи коледжі?
- Запропонуйте 3–4 методичних прийоми, які дозволяють зробити лекцію з технічної дисципліни гендерно чутливою.
- Які етичні норми та процедури моніторингу середовища передбачає План гендерної рівності вашого університету?

Блок 4. Проєктний менеджмент та менторство

- Опишіть алгоритм створення менторської пари у межах проєкту «Synergy STEM-Girls»: які критерії підбору менторів є визначальними?
- Як забезпечити стійкість проєкту «Synergy STEM-Girls» після завершення етапу впровадження?
- Сформулюйте власну стратегію подолання горизонтальної сегрегації на вашій кафедрі чи факультеті.

Критерії успішного проходження курсу:

Високий рівень: Слухач вільно оперує термінологією, демонструє критичне мислення щодо власних упереджень та пропонує авторські методики інтеграції гендерного компонента в STEM-дисципліни.

Достатній рівень: Слухач розуміє нормативну базу, здатен пояснити шведську модель рівності та розробити базовий план заходів для проєкту «Synergy STEM-Girls».

План гендерної рівності (GEP) - це не просто «папір», а юридична перепустка до міжнародних грантів. Київська школа економіки стала одним із перших закладів в Україні, який офіційно затвердив та оприлюднив Gender Equality Plan (GEP). Це було продиктовано не лише внутрішніми цінностями, а й вимогами програми Horizon Europe, де наявність такого плану є обов'язковою умовою для отримання фінансування. В KSE визначено конкретних осіб (Gender Officer/Комітет), які відповідають за реалізацію плану. Гендерний баланс у прийнятті рішень. План передбачає моніторинг частки жінок у керівних органах та серед отримувачів наукових грантів. Захист від сексуальних домагань та сексизму. Чітко прописані процедури подання скарг та санкції за порушення етики, що робить середовище безпечним.

Досвід Київської школи економіки (KSE) демонструє успішну імплементацію вимог Європейської комісії щодо наявності Плану гендерної рівності (GEP). На відміну від БІНПО та КпК «СИНЕРГІЯ», де гендерні аспекти регулюються загальними етичними кодексами, у KSE цей процес інституціоналізований. Це не лише забезпечує закладу доступ до європейських дослідницьких грантів (Horizon Europe), а й створює прозору систему кар'єрного зростання для жінок-науковиць. Таким чином, розробка аналогічних планів для БІНПО та коледжу «СИНЕРГІЯ» є критичною умовою їхньої успішної міжнародної співпраці. Без Плану гендерної рівності, аналогічного тому, що впроваджено в KSE, українські коледжі та інститути післядипломної освіти фактично відрізані від участі в більшості великих європейських освітніх та наукових проєктів.

Порівняльний аналіз інституціоналізації гендерної політики:

Модель KSE та БІНПО/«СИНЕРГІЯ»

(Таблиці 3.8.)

Компонент Плану гендерної рівності (GER)	Модель KSE (відповідно до вимог Horizon Europe)	Поточний стан у БІНПО / КпК «СИНЕРГІЯ»	Рекомендація для впровадження
Публічний статус документа	Оприлюднений на офіційному сайті, підписаний керівництвом.	Відсутній як окремий цільовий документ.	Розробити та опублікувати GER на сайтах закладу.
Виділені ресурси (HR/Фінанси)	Наявність відповідальної особи (Gender Officer) та бюджету на заходи.	Функції покладено на методистів або кураторів як додаткове навантаження.	Призначити уповноважену особу з питань гендерної рівності.
Збір та аналіз даних (Monitoring)	Щорічний збір дезагрегованих за статтю даних про персонал та студентів.	Статистика ведеться загальна (без глибокого гендерного аналізу).	Впровадити щорічний звіт «Гендерний профіль закладу».
Заходи з подолання сегрегації	Цільові програми підтримки жінок-дослідниць та дівчат у STEM.	Популяризація галузі загальна, без фокусу на гендерні бар'єри.	Запустити проект «Synergy STEM-Girls» та менторські програми.
Протоколи реагування на сексизм	Чітко прописаний алгоритм подання скарг та комісія з розгляду.	Загальні норми етичного кодексу без процедурного механізму.	Створити «Комісію з академічної етики та рівності».
Гендерний вимір у контенті	Обов'язкова експертиза силабусів на наявність стереотипів.	Проводиться загальне рецензування програм без гендерного фільтра.	Впровадити чек-лист гендерної чутливості для авторів курсів.

Порівняльний аналіз свідчить, що модель Київської школи економіки (KSE) є найбільш релевантною для запозичення в контексті євроінтеграційних прагнень української освіти. Впровадження аналогічного Плану гендерної рівності (GER) у БІНПО та коледжі «СИНЕРГІЯ» дозволить трансформувати декларативні засади рівності у конкретний інструментарій управління, що є обов'язковою умовою для включення цих закладів у європейський науково-дослідний простір.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III

У третьому розділі було розроблено та обґрунтовано практичний інструментарій впровадження гендерно-орієнтованого підходу в освітню діяльність БІНПО та КпК «СИНЕРГІЯ». За результатами проведеної роботи зроблено такі висновки:

Інституціоналізація за європейським зразком. На основі аналізу досвіду Швеції та Київської школи економіки (KSE) доведено, що найбільш ефективним механізмом подолання гендерної нерівності є розробка та впровадження формалізованого Плану гендерної рівності (GER). Запропонована порівняльна модель GER для БІНПО та коледжу «СИНЕРГІЯ» створює юридичне підґрунтя для антидискримінаційної експертизи навчальних програм та розширює можливості закладу щодо участі у міжнародних грантових проектах (зокрема Horizon Europe).

Подолання сегрегації через цільову підтримку. Обґрунтовано необхідність впровадження проекту «Synergy STEM-Girls», спрямованого на подолання горизонтальної гендерної сегрегації. Запропоновані механізми менторства («випускниця - студентка») та адаптація технічного контенту з урахуванням гендерної нейтральності виступають дієвим інструментом залучення дівчат до технічних спеціальностей та формування інклюзивної професійної ідентичності.

Удосконалення професійної підготовки. Розроблений авторський спецкурс для науково-педагогічних працівників БІНПО інтегрує теоретичні засади гендерної психології з практичними інструментами андрагогіки. Це забезпечує перехід від репродуктивного засвоєння знань про рівність до формування стійкої гендерної компетентності як невід'ємної складової професійної майстерності сучасного викладача вищої школи.

БІНПО (ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України) виступає як стратегічний майданчик для впровадження гендерно-орієнтованих інновацій з огляду на такі чинники:

На відміну від класичних університетів, БІНПО працює з дорослою аудиторією - викладачами, майстрами виробничого навчання та адміністрацією закладів ПТО. Це дозволяє масштабувати гендерну рівність. Навчаючи одного викладача в БІНПО, ми опосередковано впливаємо на сотні його студентів. Тут професійна підготовка спрямована на перенавчання та подолання вже сформованих професійних стереотипів.

БІНПО має потужну наукову школу (під керівництвом проф. Сидоренко В.В.), яка фокусується на адаптивному управлінні та цифровізації освіти. Професійна підготовка в інституті базується на принципах відкритої освіти. Наш спецкурс органічно вписується в модель «Soft Skills викладача XXI століття», де гендерна чутливість визнається базовою м'якою навичкою успішного педагога. БІНПО є лідером у впровадженні дистанційних технологій. Це дає можливість реалізувати наш спецкурс у змішаному форматі, використовуючи цифрові інструменти для анонімного анкетування та інтерактивних вправ із деконструкції гендерних міфів.

Вибір Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти як бази дослідження зумовлений його ключовою роллю у системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів України. Професійна підготовка в БІНПО базується на засадах андрагогіки та неперервності, що створює сприятливі умови для формування гендерної компетентності викладачів як інтегративної якості,

необхідної для реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності в освіті до 2030 року.

У межах нашого дослідження професійна підготовка в БІНПО спирається на андрагогічні засади та неперервність освіти, оскільки слухачами інституту є дорослі люди (педагоги, майстри, керівники), навчання базується на принципах андрагогіки. Навчання спирається на вже наявний професійний та життєвий досвід слухачів, що дозволяє ефективно працювати з подоланням усталених стереотипів. Спираючись на фундаментальні праці директорки інституту, професорки Вікторії Сидоренко, підготовка базується на моделі адаптивності. Освітні програми швидко реагують на запити суспільства (зокрема, на вимоги Стратегії 2030). Професійна підготовка виходить за межі вузьких спеціальностей, фокусуючись на розвитку «м'яких навичок», до яких ми відносимо і гендерну компетентність. БІНПО використовує потужну цифрову екосистему, що дозволяє реалізувати підготовку на високому технологічному рівні. Поєднання синхронного та асинхронного форматів на платформі Moodle. Використання вебінарів, віртуальних дощок та онлайн-тренажерів для апробації нашого авторського спецкурсу. Це створює унікальне підґрунтя для нашого дослідження, оскільки дозволяє інтегрувати гендерний компонент не як ізольовану теоретичну дисципліну, а як наскрізну компетентність, що формується у процесі неперервного саморозвитку педагога. Використання цифрової платформи інституту забезпечує широке охоплення аудиторії та можливість оперативного впровадження авторського спецкурсу в практику підвищення кваліфікації». Проведення шведського досвіду в українську практику вищої освіти має відбуватися не шляхом прямого копіювання, а через адаптацію системних механізмів до вітчизняного законодавства та інституційної культури. Замість вивчення гендерної теорії як окремого, відірваного від практики блоку, пропонується впровадження наскрізного підходу на базі коледжу «СИНЕРГІЯ» оновити зміст технічних курсів, додавши кейси про видатних жінок у сфері. У БІНПО пропонується впровадити модуль, що

фокусується на антидискримінаційній експертизі власних навчальних програм. Викладач має навчитися самостійно перевіряти свій контент на наявність сексизмів чи прихованих стереотипів.

Для українських ЗВО пропонується:

- Гендерні воркшопи-рефлексії замість класичних лекцій у БІНПО впроваджуються семінари, де викладачі аналізують власні «сліпі зони»
- Створення професійних спільнот викладачів, де відбувається обмін досвідом щодо інклюзивного викладання.
- Використання гостьових лекцій успішних жінок-професіоналок у STEM-галузях (проект «Synergy STEM-Girls»).

**Пропонована модель впровадження шведського досвіду
(для БІНПО та «СИНЕРГІЇ»):**

(Таблиці 3.9.)

Шведський стандарт	Пропозиція для впровадження в Україні	База впровадження
Högskolelagen (обов'язковість)	Розробка локального Плану гендерної рівності (GER)	БІНПО / СИНЕРГІЯ
Gender-neutral pedagogy	Спецкурс з розвитку гендерної компетентності	БІНПО (курси підвищення кваліфікації)
Support for women in STEM	Менторська програма «Synergy STEM-Girls»	Коледж «СИНЕРГІЯ»
Anti-discrimination audit	Впровадження Чек-листа гендерної чутливості силабусів	Науково-методична рада БІНПО

Запропоновані вдосконалення дозволяють перейти від фрагментарного викладання гендерних питань до формування цілісного гендерно-чутливого освітнього простору. Це відповідає засадам професійної підготовки в БІНПО, яка спирається на принципи андрагогіки та адаптивності. Реалізація цих пропозицій

забезпечить відповідність українських ЗВО вимогам Стратегії 2030 та відкриє шлях до міжнародної наукової інтеграції.

Модель вдосконалення підготовки

(Таблиці 3.10.)

Напрямок	Традиційний підхід (як є)	Удосконалений підхід (з урахуванням досвіду Швеції)
Зміст	Окремі лекції про «права жінок».	Наскрізний гендерний аналіз усіх тем та дисциплін.
Форми	Пасивне слухання (лекції).	Активна співпраця, воркшопи, менторські програми.
Методи	Теоретичне інформування.	Практична рефлексія, аудит власної діяльності, кейс-стаді.

ВИСНОВКИ

Запропоновані зміни дозволяють трансформувати підготовку науково-педагогічних працівників у БІНПО з формального ознайомлення із законодавством у практичне опанування навичками створення безбар'єрного освітнього середовища. Це критично важливо для коледжу «СИНЕРГІЯ», де впровадження менторських програм та оновлення методів викладання STEM-дисциплін дозволить реально вплинути на подолання гендерної сегрегації в ІТ-галузі. Ці методи сприяють підвищенню якості вищої освіти в цілому, оскільки вони розвивають критичне мислення та академічну чесність.

ПРОГРАМА СПЕЦКУРСУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ

Назва: «Гендерно-орієнтований підхід у вищій школі: від теорії до педагогічної практики»

Цільова аудиторія: науково-педагогічні працівники ЗВО та ФПО (зокрема викладачі технічних дисциплін).

Мета: формування цілісної гендерної компетентності викладача, що включає здатність до гендерного аналізу навчального контенту, подолання власних упереджень та створення інклюзивного освітнього середовища.

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Модуль 1. Правовий та стратегічний контекст гендерної рівності (Юридичний блок)

Тема 1.1. Міжнародні та національні стандарти. Аналіз Стратегії 2030 та вимог програми Horizon Europe (кейс KSE).

Тема 1.2. Шведська модель академічної рівності. Вивчення досвіду *Högskolelagen* та Планів гендерної рівності (GEPs).

Тема 1.3. Юридична вага локальних актів. Чому закладу освіти необхідні внутрішні положення щодо рівності (за матеріалами НЮУ ім. Ярослава Мудрого, 2024).

Модуль 2. Гендерна психологія та педагогіка: деконструкція стереотипів

Тема 2.1. Психологічні бар'єри у професійній діяльності. Виявлення «неусвідомлених упереджень» у викладацькій діяльності.

Тема 2.2. Прихований навчальний план. Як мова викладача, жарти та вибір прикладів впливають на мотивацію студентів різної статі.

Тема 2.3. Самодіагностика викладача. Практичне заняття на основі вашої анкети «Міні-гендерний портрет».

Модуль 3. Гендерний мейнстримінг у STEM-освіті (Практичний блок для коледжів)

Тема 3.1. Подолання горизонтальної сегрегації в ІТ. Методи залучення дівчат до технічних спеціальностей («Synergy STEM-Girls»).

Тема 3.2. Гендерна експертиза силабусу. Практикум: як зробити технічну задачу гендерно-нейтральною.

Тема 3.3. Роль менторства та рольових моделей. Технологія залучення випускниць-практиків до освітнього процесу.

МЕТОДИ ТА ФОРМИ НАВЧАННЯ

Програма реалізується через дистанційну платформу БІНПО з використанням:

Кейс-стаді: аналіз реальних ситуацій дискримінації або успішних практик рівності в університетах Швеції та України.

Гендерні воркшопи: розробка слухачами проекту власного «Міні-плану гендерної рівності» для своєї кафедри/комісії.

Відео-рефлексія: перегляд та аналіз фрагментів занять (через «Кіноклуб») на предмет гендерної збалансованості.

Очікувані результати (компетентності):

Когнітивна: знання законодавства та психологічних засад гендерної рівності.

Ціннісна: усвідомлення гендерної рівності як невід'ємної складової якості освіти та академічної доброчесності.

Діяльнісна: вміння проектувати гендерно-чутливий навчальний контент та ефективно взаємодіяти зі змішаними аудиторіями в STEM-галузях.

Цей спецкурс є адаптивним:

Для БІНПО він посилює теоретико-методологічну підготовку викладачів як андрагогів.

Для «СИНЕРГІЇ» він дає інструменти для реального збільшення кількості дівчат на ІТ-спеціальностях, що є прямим запитом сучасного ринку праці.

План-графік реалізації спецкурсу «Гендерно-орієнтований підхід у вищій школі: від теорії до педагогічної практики»

(Таблиці 3.11.)

№ з/п	Тема заняття	Форма заняття	К-сть годин	Результат (контроль)
Блок 1.	Стратегічні та правові засади рівності		8	
1.	Гендерна політика в освіті: Україна на шляху до ЄС. Аналіз Стратегії 2030 та вимог Horizon Europe.	Лекція-дискусія	2	Опрацювання нормативної бази.
2.	Досвід шведських університетів: інституціоналізація рівності (Högskolelagen) та Плани гендерної рівності (GER).	Семінар	2	Компаративний аналіз (Україна-Швеція).
3.	Самостійна робота: Ознайомлення з кейсом KSE та НЮУ ім. Ярослава Мудрого щодо впровадження GER.	СР	4	Реферат/Есе.
Блок 2.	Психолого-педагогічні аспекти та самодіагностика		10	
4.	Психологічні бар'єри та неусвідомлені упередження (Unconscious Bias) у діяльності викладача ЗВО.	Воркшоп (онлайн)	2	Тестування на приховані стереотипи.
5.	«Прихований навчальний план»: як мова, жарти та візуальні образи формують освітнє середовище.	Семінар-тренінг	2	Аналіз фрагментів відео-лекцій.
6.	Самостійна робота: Проведення самоаудиту за методикою «Міні-гендерний портрет»	СР	6	Аналітична записка за результатами.
Блок 3.	Методика та практика (STEM-фокус)		12	

7.	Гендерний мейнстримінг у STEM: методи залучення дівчат до технічних спеціальностей («Synergy STEM-Girls»).	Практикум	2	Розробка моделі менторства.
8.	Антидискримінаційна експертиза та корекція силабусів/навчальних програм.	Воркшоп	2	Модернізований фрагмент робочої програми.
9.	Самостійна робота: Підготовка випускової роботи — проекту локального Плану гендерної рівності для своєї кафедри/комісії.	СР	6	Проект плану (GEP).
10.	Підсумковий контроль: Презентація та захист проектів.		2	Сертифікат про завершення.

Запропонований план-графік спецкурсу інтегрує академічну глибину шведських моделей та практичну спрямованість українських закладів освіти. Розподіл годин (12 годин аудиторних та 18 годин самостійної роботи) дозволяє викладачам-практикам коледжу «СИНЕРГІЯ» та слухачам БІНПО поєднувати навчання з професійною діяльністю, забезпечуючи негайне впровадження отриманих навичок у педагогічний процес.

Адаптація шведського досвіду дозволила нам відійти від суб'єктивних оцінок і запропонувати ЗВО чіткий інструментарій аудиту. Використання п'яти визначених критеріїв забезпечує комплексне бачення трансформації закладу — від зміни паперових стратегій (інституційний критерій) до зміни реальної атмосфери в аудиторіях коледжу «СИНЕРГІЯ» (соціально-психологічний критерій).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові акти та державні стратегії

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 02.05.2026)[cite: 1].
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 02.05.2026)[cite: 1].
3. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennia-stratehii-vprovadzhennia-hendernoi-rivnosti-u-sferi-osvity-do-2030-roku-ta-zatverdzhennia-t1163201222> (дата звернення: 02.05.2026)[cite: 1].
4. План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 № 1578-р[cite: 1].
5. План гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024–2025 роки. Київ : НАУ, 2024. 12 с.[cite: 1].
6. Discrimination Act (2008:567): Swedish Code of Statutes / Ministry of Employment. Stockholm, 2008. URL: <https://www.government.se/information-material/2015/01/discrimination-act-2008567/> (дата звернення: 02.05.2026).
7. Uppsala University Gender Equality Plan 2022–2024 / Uppsala University. Uppsala, 2022. 24 p. URL: <https://www.uu.se/en/about-uu/work-with-us/gender-equality-and-equal-opportunities> (дата звернення: 02.05.2026).
8. Gender Equality Policy / Stockholm University. Stockholm, 2023. URL: <https://www.su.se/staff/organisation-governance/governing-documents-rules-and-regulations/personnel-equal-opportunities/gender-equality-policy-1.423541> (дата звернення: 02.05.2026).

9. Lund University Policy for Gender Equality, Equal Treatment and Diversity / Lunds universitet. Lund, 2021. 8 p. URL: <https://www.staff.lu.se/sites/staff.lu.se/files/policy-for-gender-equality-equal-treatment-and-diversity.pdf> (дата звернення: 02.05.2026).
10. Peterson H. The Gendered Academic: Construction of Gender and Professionalism in Swedish Higher Education. *Higher Education Research & Development*. 2023. Vol. 42, No. 3. P. 654–668.
11. Swedish Higher Education Authority (UKÄ). Gender Equality in Higher Education: Analysis of Career Paths and Recruitment. Stockholm : UKÄ, 2024. 82 p.
12. Bondestam F., Lundqvist M. Gender mainstreaming in Swedish academia: a complex process of change. *European Journal of Higher Education*. 2022. Vol. 12, Iss. 2. P. 135–152.
13. Інноваційний розвиток професійної освіти в умовах євроінтеграції : кол. монографія / за ред. В. В. Сидоренко. Біла Церква : БІНПО, 2025. 320 с.[cite: 1].
14. Кифала Ю., Чобану Т. Гендерна політика в Україні: аналіз правового регулювання та подальші перспективи. *Юридична клініка*. 2024. 30 груд. URL: <http://legalclinic.nlu.edu.ua/2024/12/30/genderna-polityka-v-ukrayini-analiz-pravovogo-regulyuvannya-ta-podalshi-perspectyvy/> (дата звернення: 02.05.2026)[cite: 1].
15. Сидоренко В. В. Адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах відкритої післядипломної освіти. *Науковий вісник БІНПО. Серія: Педагогіка*. 2024. Вип. 1. С. 40–52[cite: 1].
16. Сидоренко В. В. Soft skills як домінанта професійного успіху фахівця в умовах невизначеності. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2023. Вип. 24(53). С. 112–130[cite: 1].
17. Меньшова Я. В. Роль мотивації студентів і викладачів вищих закладів освіти. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентнісного фахівця* : матеріали IV Всеукр. студ. наук.-практ. конф. (м. Біла Церква, 15 трав. 2025 р.). Біла Церква : БІНПО, 2025[cite: 1].

18. Меньшова Я.В. Психологічні особливості впливу гендеру на прийняття рішень в умовах воєнного стану крізь призму академічної доброчесності в освітньому середовищі. Академічна доброчесність: від законодавчих вимог до етичних принципів освітньої діяльності: електронний збірник матеріалів студентського освітнього форуму. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2026 (подано до друку)

19. Торба С. О. Психологічний супровід професійного розвитку персоналу в умовах трансформаційних змін. *Психологія і суспільство*. 2024. № 2. С. 88–101[cite: 1].
20. Харагірло В. Є. Розвиток критичного мислення та рефлексивної культури педагога в системі неперервної освіти : метод. рекомендації. Біла Церква : БІНПО, 2024. 64 с.[cite: 1].
21. Гендерний портрет Національного університету «Києво-Могилянська академія» 2024: дослідницька робота / НаУКМА. Київ, 2024. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/b654ed7f-4db1-42c4-8757-a243559c36aa> (дата звернення: 02.05.2026)[cite: 1].
22. План гендерної рівності КШЕ (Kyiv School of Economics). 2024. URL: <https://share.google/njIwTPfw0mfkJaF2W> (дата звернення: 02.05.2026)[cite: 1].
23. Gender Equality at Lund University. *Lunds universitet*. URL: <https://share.google/DLT26iKVDwOnT3maX> (дата звернення: 02.05.2026)[cite: 1].
24. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена Резолюцією 217 А (III) Генер. Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 04.05.2026).
25. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : прийнята Резолюцією 34/180 Генер. Асамблеї ООН

від 18 груд. 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 04.05.2026).

26. Міністерство соціальної політики України : офіційний вебсайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 04.05.2026).

27. Пекінська декларація та Платформа дій : прийняті на IV Всесвіт. конф. із становища жінок 15 верес. 1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (дата звернення: 04.05.2026).

28. Про Цілі сталого розвитку ООН на період до 2030 року : Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 верес. 2015 р. № 70/1. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення: 04.05.2026).

29. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» : ухвалена Радою Безпеки ООН на 4213-му засіданні 31 жовт. 2000 р. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325> (дата звернення: 04.05.2026).

30. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду : від 26 черв. 1945 р. URL: https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf (дата звернення: 04.05.2026).

31. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки : прийнята Комітетом Міністрів Ради Європи. URL: <https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517> (дата звернення: 04.05.2026).

32. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : прийнятий Резолюцією 54/4 Генер. Асамблеї ООН від 6 жовт. 1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text (дата звернення: 04.05.2026).

33. **Högskolelag (1992:1434) [Закон про вищу освіту Швеції]** : Sveriges riksdag (Шведський парламент) : офіц. текст. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434 (дата звернення: 04.05.2026).

34. **Гендерна політика** : ключові напрями. *Міністерство соціальної політики України* : офіц. вебсайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/about/klyuchovi-napryamy/henderna-polityka> (дата звернення: 04.05.2026).

3.5. Гендерна політика в Україні: аналіз правового регулювання та подальші перспективи : аналіт. ст. / Юрид. клініка Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого. URL: <http://legalclinic.nlu.edu.ua/2024/12/30/genderna-polityka-v-ukrayini-analiz-pravovogo-regulyuvannya-ta-podalshi-perspektyvy/> (дата звернення: 04.05.2026).

3.6. План гендерної рівності Національного авіаційного університету (2024–2025 рр.) : затв. наказом ректора НАУ. URL: https://nau.edu.ua/site/variables/docs/docsmenu/nauka/normatyvne_zapezpechennia/PDGR_NAU.pdf (дата звернення: 04.05.2026).

ДОДАТКИ:*(ДОДАТКИ А):*

Основні відмінності у підходах до нормативного забезпечення	Україна	Швеція
Базовий підхід	Декларативно-законодавчий	Прагматично-виконавчий
Зв'язок із фінансуванням	Частковий (через гранти)	Прямий (фінансування ЗВО залежить від Плану рівності)
Контроль змісту	Антидискримінаційна експертиза	Наскрізна інтеграція гендерного виміру в науку

Таблиця-чекліст для БІНПО:

(ДОДАТКИ Б):

Вимога Стратегії 2030	Стан у БІНПО	Що потрібно змінити
Розробка та публікація GEP	✗	Розробити та оприлюднити План гендерної рівності на сайті.
Гендерна експертиза програм	⚠	Впровадити обов'язковий протокол перевірки контенту.
Наскрізність гендерної освіти	⚠	Включити модуль з гендерної чутливості в усі 30-годинні курси
Цифрова гендерна рівність	⚠	Дослідити розрив у цифрових навичках серед викладачів різної статі.
Моніторинг «скляної стелі»	⚠	Проаналізувати представленість жінок у вищому керівництві інституту.

Чекліст відповідності діяльності КпК «СИНЕРГІЯ» Стратегії 2030

(ДОДАТКИ В):

№	Вимога Стратегії 2030	Стан виконання в коледжі	Коментар / Зона розвитку
1.	Наявність затвердженого Плану гендерної рівності (GER)	✗	Коледж має загальний статут, але відсутній цільовий документ з індикаторами рівності.
2.	Проведення антидискримінаційної експертизи освітніх програм	⚠	Програми оновлюються згідно з вимогами ІТ-ринку, але системна гендерна експертиза наразі не проводиться.
3.	Обов'язкове навчання персоналу з питань гендерної чутливості	✗	Викладачі проходять професійні стажування, проте спецкурси з гендерної тематики не є обов'язковими.
4.	Посилення ролі жінок у керівництві (ліквідація «скляної стелі»)	✓	У коледжі спостерігається позитивна динаміка представленості жінок на адміністративних посадах.
5.	Подолання сегрегації (залучення дівчат до STEM-спеціальностей)	⚠	Коледж популяризує ІТ-сферу, але відсутні окремі програми підтримки жінок у технічних напрямках.
6.	Використання недискримінаційної мови (фемінітивів) у документації	✓	Внутрішня комунікація та соціальні мережі коледжу є сучасними та переважно дотримуються інклюзивної мови.

7.	Створення безпечного середовища (проти дія сексизму та домагань)	⚠	Існують загальні правила етики, але відсутній чіткий алгоритм дій (протокол) на випадок скарг на сексизм.
8.	Збір та аналіз статистики, дезагрегованої за статтю	⚠	Статистика ведеться для звітності, але не використовується для аналізу гендерного розриву в успішності чи кар'єрі.

Умовні позначення:



— виконується/наявно.



— виконується частково або потребує вдосконалення.



— наразі не реалізовано.

(ДОДАТКИ Г)

Анкета: «Гендерна атмосфера коледжу очима студентів»

Мета: Вивчити вплив гендерних стереотипів на вибір професії та комфортність навчання.

Блок I. Професійний вибір та мотивація**1. Що стало вирішальним фактором при виборі вашої спеціальності?**

- * Власна цікавість до предмета.
- * Порада батьків/друзів.
- * Престижність та висока зарплата в галузі.
- * Переконавання, що ця професія «підходить» моїй статі.

2. Чи стикалися ви з упередженням від оточуючих, що обрана вами професія є «нечоловічою» або «нежіночою»?

- * Так, часто./ * Так, один-два рази./ * Ніколи.

Блок II. Взаємодія з викладачами та середовище**3. Чи чули ви під час занять від викладачів вислови на кшталт: «дівчатам складніше дається програмування», «хлопці за природою кращі лідери», «це занадто важка техніка для жінок»?**

- * Так, регулярно.
- * Бувало декілька разів як жарт.
- * Ніколи не чув/чула нічого подібного.

4. Чи відчуваєте ви різницю у ставленні викладачів до студентів та студенток (наприклад, у вимогливості чи оцінюванні)?

- * Так, до хлопців вимоги вищі.
- * Так, до дівчат ставляться більш поблажливо.
- * Ні, ставлення абсолютно рівне та професійне.

Блок III. STEM та кар'єрні очікування**5. На вашу думку, чи має значення стать для успішної кар'єри в IT або технічних галузях?**

- * Так, чоловікам простіше побудувати кар'єру.
- * Так, зараз жінкам дають більше переваг.
- * Ні, важливі лише професійні навички (hard skills).

6. Чи хотіли б ви бачити більше прикладів успішних жінок-професіоналок у вашій навчальній програмі (гостьові лекції, кейси)? *(питання для дівчат)*

- * Так, це б мене мотивувало./ * Мені все одно./ * Ні, це не важливо.

Блок IV. Безпека та комфорт**5. Чи знаєте ви, куди звернутися в коледжі у разі виникнення ситуації сексизму, некоректної поведінки чи дискримінації за ознакою статі?**

- * Так, знаю процедуру.
- * Приблизно здогадуюсь (до куратора/дирекції).
- * Ні, не знаю.

(ДОДАТКИ Д)

Анкета: «Гендерний профіль освітнього середовища КпК «СИНЕРГІЯ»

Мета опитування: Аналіз стану дотримання гендерної рівності та виявлення прихованих стереотипів в освітньому процесі. **Анонімність:** Гарантується. Дані будуть використані у зведеному вигляді для магістерського дослідження.

Блок I. Загальна інформація (Паспортичка)

1. Ваша стать: (Жінка / Чоловік / Інше)

2. Ваш стаж науково-педагогічної діяльності: (до 5 років / 5–15 років / понад 15 років)

3. Ваша посада: (Викладач / Голова циклової комісії / Адміністрація / Методист)

Блок II. Оцінка освітнього контенту та середовища

4. Чи звертаєте ви увагу на гендерну збалансованість прикладів у ваших навчальних матеріалах (кейси, задачі, персонажі)?

(Завжди / Часто / Рідко / Ніколи)

5. Чи використовуєте ви фемінітиви у діловому спілкуванні та оформленні силабусів?

(Так / Намагаюся / Ні, вважаю це зайвим)

6. На вашу думку, чи існують у коледжі спеціальності, які більше «підходять» конкретній статі?

(Так, це зумовлено природою / Скоріше так / Ні, професія не має статі)

Блок III. Професійна підготовка та розвиток

7. Чи проходили ви протягом останніх 3-х років курси/вебінари з питань гендерної рівності чи інклюзії?

(Так, систематично / Було 1-2 заходи / Ні, не було можливості)

8. Наскільки актуальним для вас є впровадження спецкурсу з гендерно-орієнтованого підходу в межах підвищення кваліфікації?

(Дуже актуально / Скоріше актуально / Не бачу потреби)

Блок IV. Корпоративна культура та «скляна стеля»

9. Чи вважаєте ви, що у вашому закладі жінки та чоловіки мають рівні можливості для кар'єрного просування на керівні посади?

(Повністю згоден(на) / Скоріше згоден(на) / Існують певні бар'єри)

10. Чи стикалися ви (або були свідком) проявів сексизму (жартів, коментарів щодо зовнішності чи інтелектуальних здібностей за ознакою статі) в колективі?

(Ніколи / Рідко / Буває систематично)