

УДК 355.232/356.13:371

ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У ШВЕЦІЇ З ВРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ

Моцяк Ю.В.

Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-99>

У статті розглянуто гендерну нерівність у закладах освіти. Розкрито гендерні проблеми у загальноосвітніх закладах, а також можливості подолання гендерної нерівності в українському суспільстві. Досліджено структуру шведської системи освіти у контексті гендерної нерівності. Запропоновано з метою вдосконалення системи освіти в Україні застосування методу 3R. Наведено і обґрунтовано гендерне бюджетування як джерело аналізу державних бюджетів і планування в закладах освіти з врахуванням гендерної рівності. Визначено ефективність планування роботи закладів освіти у Швеції.

Ключові слова: освіта, гендерна нерівність, гендерне бюджетування, планування в закладах освіти.

Постановка проблеми. Фемінізація вітчизняної школи, особливо, початкової, привела до фемінізації вимог до учнів, встановлення жіночих еталонів поведінки. Більшість учнів після закінчення школи і досі обирають застарілі кар'єрні шляхи. Крім цього, хоча дівчата в цілому добре навчаються, багато з них буде отримувати заробітну плату на 20% менше, ніж чоловіки (дані по Україні, 2018 р.) [1, с. 94]. Багато з цих питань залишають без уваги у школах, оскільки вчителі та викладачі в освіті недооцінюють їх важливість. Для традиційної педагогіки характерним є формування в процесі освіти і виховання типу особистості, яка бажана для суспільства, враховуючи стать, а для гендерної – ставлення до особистості в її розвитку і вихованні виходячи за традиційні рамки статі. Це не означає, що школи мають просто поділити учнів на хлопців та дівчат і розробляти ініціативи, які відповідатимуть і будуть орієнтуватись на кожну з цих груп. Для того, щоб знищити дискримінацію, необхідно приділяти увагу забезпеченню гендерної рівності, рівному позитивному ставленню до дівчат та хлопців, а також навчанню з гендерних питань. У школах має акцентуватись більше уваги аналізу взаємозв'язків між різними аспектами рівності, щоб учні успішно вчилися і були впевненими у собі особистостями, відповідальними, активними громадянами. Освіта має допомогти визначати стереотипні погляди та їх пом'якшувати.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Беручи до уваги, що в нашому суспільстві спостерігається, головним чином, негативне ставлення до гендеру як такого і до гендерної рівності в цілому. У численних працях українських і зарубіжних учених більшою чи меншою мірою висвітлена освітня проблематика гендеру, а саме: теоретичні засади гендерної педагогіки (С. Бухен, М. Горсткемпер, К. Деріхс Кунстманн, В. Кравець, П. Мільгоффер, Х. Фімер, Л. Штильова); гендерні аспекти навчання і виховання учнів (Е. Брайтенбах, Т. Голованова, А. Кайзер, Н. Кутова, О. Петренко, Г. Фаульстіх-Віеланд, Г. Шумахер); гендерна рівність у шкільній освіті (Т. Говорун, Г. Браун, У. Кессельс, Л. Фрід); формування гендерної культури молоді (О. Кізь, О. Кікінежді, П. Міддлетон, А. Пренгель), шляхи реалізації гендерної освіти в вищих навчальних закладах

(Б. Блетнер, М. Брендель, Г. Демиденко, С. Кергер, О. Петренко, Л. Шустова) [2, с. 164]. Актуальність гендерної проблематики, її нерозробленість у вітчизняній педагогіці, об'єктивна потреба в теоретичному та практичному вивченні зарубіжного педагогічного досвіду зумовили необхідність вивчення загальних тенденцій гендерної освіти в вищих навчальних закладах Німеччини, які висвітлюють тенденції гендерної політики в Європі й Україні [3, с. 125]. Окрім того, останнім часом проблеми, гендерної рівності, гендерної стратегії, гендерної освіти стають частіше темами для обговорення на наукових конференціях. Водночас, недостатньо уваги приділяється вивченню досвіду Швеції, країни, що має реальні здобутки у плані впровадження гендерної рівності.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Гендерна рівність є головним правом та обов'язковою умовою отримання цілі зростання, соціальної єдності та демократії. Проте, нерівність продовжує існувати і може поглиблюватися, якщо освіта та культура будуть зберігати гендерні шаблони. Освіта має бути зацікавлена на викоріненні гендерних стереотипів вже у ранньому віці, залучати молодь до вибору нетрадиційних та цікавих шляхів навчання, покращувати обізнаність викладачів та студентів з гендерних проблем. Система освіти повинна надавати належну кваліфікацію, тому питання і проблеми, пов'язані з гендерними аспектами та нерівністю, не можна залишати без уваги.

Мета статті. Метою статті є означення гендерних проблем в освіті, аналіз планування роботи закладів освіти у Швеції з врахуванням гендерних аспектів, визначення та характеристика етапів планування та інтеграції стратегій гендерного підходу у навчально-виховний процес шведських навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. У спеціальній науковій літературі наведено чіткі і глибокі визначення таких термінів як «стать» та «гендер», але в українській та інших мовах між цими термінами і поняттями немає відчутної різниці. Ці мовні ознаки дуже часто заважають краще побачити різницю між термінологічними апаратом, тобто біологічним поняттям «стать» та соціальним поняттям «гендер», що призводить до помилкового сприйняття гендерної нерівності.

Сюзен МакГі Бейлі і Патриція Б. Кембел зауважують, що люди мають залишити у минулому судження освіти і науки як гри з нульовою сумою, де кожний крок уперед для хлопців автоматично означає крок назад для дівчат. У школах залишаються проблеми з плануванням, розумінням, але це не питання, що стосуються «тільки дівчат» або «тільки хлопців» [4, с. 92]. Наприклад, надання учням наочних прикладів з практичного досвіду, що показують зв'язок між наукою і реальним життям, виявився корисним для залучення до глибокого розуміння науки. Табу на образи і негативне ставлення до інших дозволяє дітям комфортніше відчувати себе у класі; хлопці краще вчаться, коли в них немає потреби переживати про можливі приниження і образи.

Наведене дає підстави констатувати той факт, що планування у галузі освіти повинне акцентувати на подоланні гендерних стереотипів, впровадженні та проведенні навчально-просвітницьких курсів для вчителів і учнів. У подоланні стереотипів важливу роль мають відіграти засоби масової інформації. Вони можуть сприяти поданню реалістичної картини щодо навичок і потенціалу у сучасному соціумі і уникати їх опису у принизливий або образливий спосіб.

В Україні низький відсоток чоловіків серед педагогічного складу спричиняє формування і підтримку гендерних міфів (про чоловічу грубість, про жіночу логіку). Наявність стереотипів, у свою чергу, призводить до гендерного дисбалансу у педагогічній спільноті;

1. Засвоєння навчального матеріалу може відбуватися однобічно, не збалансовано через брак чоловічого підходу.

2. Відсутність рольової моделі чоловіка-вчителя може призводити до однобічного формування особистості школяра.

3. Хлопчики і дівчатка можуть відчувати неадекватну емоційну прив'язаність до жінок і відчуження до чоловіків, чи, при зворотній реакції, – ворожість до жінок і надмірну довіру до чоловіків.

4. У чоловіків, які є вилученими з процесу піклування і навчання, в професійних ролях і в професійній зайнятості загалом залишається все менше місця для емоцій і виявів прихильності.

5. Культивування фемінності дискримінує інтереси хлопців, не зацікавлює їх у процесі навчання, і, водночас, перешкоджає формуванню дівчачої самооцінки та стереотипізує їх поведінку.

6. У сучасній фемінізованій початковій школі вчительки тиснуть на хлопчиків своїм авторитетом, змушуючи відчувати власну неповноцінність. Тиск призводить до того, що хлопчики змушені будувати свою гендерну ідентичність переважно на негативних засадах: бути несхожими на дівчаток, не брати участі у «жіночих» видах діяльності.

7. Викладання вважається «жіночою» справою, так звана, жіноча робота з погляду рівня професійних вимог та отримуваної винагороди дуже часто розглядається як менш вартісна, відповідно оплата вчительської праці залишається низькою.

8. У початковій освіті не використовується людський ресурс обох статей.

9. Має місце дискримінація вчительської професії: поява хибної думки, що якщо чоловіки не працюють учителями, цураються цієї професії, значить, вона неprestижна.

10. Відбувається дискримінація жінок (можлива поява хибного уявлення, що жінка не здатна виконувати роботу, яку роблять чоловіки у «нормальному житті», то ж їй залишається йти працювати до школи). Наведені проблеми є характерними для багатьох європейських країн, проте деякі з них у більшості знайшли розв'язання у шведській системі освіти [5, с. 136].

Дослідження позитивного досвіду Швеції у обраній проблематиці зумовлене найвищим ступенем розвитку гендерної рівності у цій країні. Швеція разом з низкою інших північних країн, вже давно розглядалася як лідер в галузі гендерної рівності. Гендер та освіта – це розширений науковий напрям у Швеції та інших країнах Північної Європи.

Нещодавно Карлберг і Бондестам склали публікацію за період з 1969 по 2016 рік. Аналіз цих досліджень полягає в тому, що сімдесят відсотків 160 000 людей, які працюють у шведській школі та в системі освіти для дорослих були жінками у 2015/16 роках. Більшість з них працюють в первинних і загальноосвітніх школах. Гендерний розподіл нерівномірний майже у всіх областях. У дошкільних класах лише 6 відсотків вчителів – чоловіки та 94 відсотки жінки. У початкових школах (1-6 класи) 76% вчителів жінки та 24 відсотки – чоловіки. У середніх школах близько половини вчителів це чоловіки, а половина з них – жінки. Це ілюструє, що вертикальна сегрегація між різними віковими групами все ще переважає, але кількість жінок в управлінні школою зростає [6, с. 47].

Разом з тим, потребує розуміння те, як існує та підтримується звичайний гендерний порядок на всіх освітніх і політичних щаблях суспільства. Наведене дає підстави для формування проміжного логічного висновку про те, що освіта та вплив на науку означають значно більше, ніж просто представництво в освітніх органах. У процесі соціалізації з формуються норми та цінності, які можуть відрізнитися для різних статей. Вважається, що інтереси дівчат становлять меншу цінність порівняно з інтересами хлопців. Це призводить до того, що жінки виростають зі слабким почуттям самоповаги. Процес соціалізації часто називають «порядком гендерної влади» [7, с. 157]. Ми часто не звертаємо увагу на гендерні аспекти, адже вони є звичними та буденними, що сприймаються як належне. Коли відбуваються зміни з метою забезпечення рівності в освіті і житті зокрема (а це часто передбачає перерозподіл обов'язків), постає питання влади. Успіх системи освіти і навчання у задоволенні потреб має колосальне значення для забезпечення рівності у нашому житті.

Отже, рівність на рівні школи може зводитися до здійснення відчутних та конкретних перетворень в умовах навчання. Наразі гендерна рівність є загальноприйнятою концепцією у стратегічних документах та описах цілей, що їх слід досягнути. Водночас впровадження гендерної рівності у реальність потребує дещо більших зусиль, ніж просто загальні розповіді про цілі, благі наміри та їх формулювання [8, с. 103].

Трансформація цих декларацій з підвищення рівності у конкретні справи потребує практичних методів постановки задач та їх виконання. Одним

з них є метод R3, який було винайдено Гертрудю Острьом (Gertrud Eström) спільно зі Шведською асоціацією органів місцевої влади. Він був створений для муніципалітетів і є доцільним і дієвим у здійсненні гендерного моніторингу та комплексного гендерного підходу в роботі навчальних закладів. Мета 3R – аналіз комплексного гендерного підходу для того, щоб виявити норми та цінності, що визначають настрої. 3R означають: Репрезентація, Ресурси та Реалії (англ. – Representation, Resources, Realia). Вони можуть бути охарактеризовані як системна відповідь на запитання «Хто що отримує і на яких умовах?». 3R можуть використовуватися для досліджень, коли кількісне вивчення перших двох R, тобто репрезентації та ресурсів, формує основу третього R, тобто реалій, які є здебільшого якісними. За допомогою простого вивчення та аналізу можна ініціювати на місцевому рівні обговорення проблематики рівності на основі поточної діяльності. 3R може застосовуватися до дослідження відповідної проблеми, пов'язаної з умовами та можливостями жінок і чоловіків, дівчат та хлопців у шкільній діяльності. На основі 3R формується стратегія досягнення гендерної рівності у закладах освіти [9].

Важливо, щоб діти, незалежно від статі, отримували знання, практичні навички, задоволення від освітнього процесу, а також впевненість у своїх силах і можливостях яких вони потребуватимуть, коли подорослішають, щоб кожен з них міг взяти на себе відповідальність для подолання перепон на життєвому шляху. У цьому контексті роль закладу освіти є надзвичайно важливою. Водночас дослідження, що проводилися в усьому світі, розповідають про те, що умови для дівчаток та хлопців є різними. Вони зустрічаються неоднаковими очікуваннями та вимогами з боку оточення. У дитинстві дітям дають різні характеристики, з ними по-різному поведуться батьки, вчителі і викладачі. Хлопців заохочують рухати ногами та руками, у той час як дівчат тримають у спокої та безпеці в руках батьків. Звичні уявлення про те, якими мають бути чоловіки та жінки, можуть викривити справжні індивідуальні потреби людини, інтереси та потенціал окремої дитини. Дівчата часто описуються як спокійні, виважені, схильні до стосунків або зацікавлені у мовах, а хлопці – як бешкетники, непосидючі, орієнтовані на активні дії або зацікавлені у технологіях і комп'ютерних програмах. Але чи насправді це так? Як стоїть питання гендерно-стереотипних концептів та очікувань? Чи може усвідомлення важливості власної статі призвести до того, що дівчата та хлопці будуть прагнути різносторонньо розвиватись та сприймати їх тими, ким вони є насправді, без стереотипів? Чи руйнуються гендерні уявлення, чи вони тільки міцнішають? Чи мають дівчата і хлопці стимул до розвитку і вдосконалення їх потенціалу та інтересів, незважаючи на статі [10, с. 209]?

Наступним кроком є розподіл ресурсів між програмами закладів освіти старшого рівня. Комітет з освіти м. Чьопінг (Швеція) провів аналіз програм загальноосвітніх шкіл і вищих навчальних закладів старшого рівня у гендерному аспекті. Програми в основному охоплювали хлопців, – це техніка транспортних заходів, промислова техніка

та електротехніка. Програми для дівчат – це програми з оздоровлення дітей та програми з ділової справи та адміністрування. У рамках дослідження R2 (ресурси) було порівняно витрати на програми для хлопців і дівчат. Як виявилось, вони значно різнилися. Програми, які здебільшого відвідували хлопці, вартували від 81 до 114 тис. шведських крон. У той же час програми, відвідувані дівчатами, коштували від 48 до 67 тис. крон. Відповідно, у комітеті почали обговорювати причини значних різниць у вартості програм, частіше відвідуваних хлопцями, порівняно з тими, де переважно більшість відвідувачів становили дівчата. Простим поясненням було те, що деякі програми є об'єктивно дорожчими з огляду на потребу у більш дорогих приміщеннях та обладнанні. Головуючий дотримувався тієї думки, що цього недостатньо, аби пояснити відмінність, оскільки від початку було дозволено, щоб програми, більш широко відвідувані хлопцями, коштували більше. Якби ресурси були б розподілені між програмами більш рівномірно, скільки додаткових комп'ютерів могли запропонувати учням, наприклад, уроки з ділової справи та адміністрування? Розподіл коштів між програмами загальноосвітніх шкіл старшого рівня, можливо, міг би бути обґрунтованим, але чому було сплановані саме такі пріоритети у фінансуванні цих програм? Чи сприяв би інший розподіл ресурсів зменшенню гендерної сегрегації у загальноосвітніх школах старшого рівня [10, с. 213]?

Окремої уваги заслуговує вивчення гендерного бюджетування у школі. Часто приймають рішення, що бюджети є гендерно-нейтральними і незалежними від цих проблем, хоча насправді не беруть до уваги того, що у суспільстві жінки та чоловіки мають різні ролі, обов'язки та ресурси. Отже, слід запровадити гендерне бюджетування – процес, у рамках якого оцінюється, чи сприяють державні бюджети утвердженню гендерної рівності між жінками (дівчатами) та чоловіками (хлопцями) для забезпечення змін, які сприяють утвердженню гендерної рівності [8, с. 107].

Гендерне бюджетування використовувалося як джерело аналізу державних бюджетів з метою визначення відмінностей впливу дохідної або видаткової частини бюджету на чоловіків та жінок. Так само може застосовуватися до державного фінансування в усіх його формах (наприклад, до фінансування школи). Цей процес може бути простим, якщо ставити правильні запитання. Бюджети є вкрай важливими, оскільки вони відображають той вибір, який зробив уряд або організація у видатках задля досягнення соціальних та економічних цілей. Гендерне бюджетування є одним з визначених інструментів комплексного гендерного підходу. Комплексний гендерний підхід визначається як (ре)організація, удосконалення, розвиток та оцінка політичних процесів з метою інтеграції гендерної проблематики в усі стратегії на всіх рівнях та етапах суб'єктами, які зазвичай приймають участь у формуванні політики. Гендерне бюджетування визначається як застосування комплексного гендерного підходу у бюджетному процесі. Це означає здійснення гендерного аналізу бюджетів, врахування гендерної проблематики на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризація доходів та видатків для просування гендерної рівності. Гендер-

не бюджетування слід доручати новій когорті спеціалістів. Поратися з ним та бути головними відповідальними особами мають ті, чиєю повсякденною роботою є формування та впровадження державної політики та/або надання послуг.

За результатами даного дослідження можна з впевненістю сказати, що Україна може брати за основу досвід Швеції. На підтвердження висловленої позиції слід навести думку Н.М. Калинюк про те, що європейська освітня інтеграція є довготерміновим процесом, що передбачає масштабні внутрішні перетворення в усіх сферах життя європейських країн, передусім, у національних системах освіти. Освітня інтеграція у процесуальному аспекті потребує нових дієвих механізмів [11, с. 179]. Одним з таких механізмів є планування в закладах освіти з врахуванням гендерної рівності, повинне включати в себе цілі та напрямки розвитку. Крім того, план повинен описувати, як гендерна рівність буде вбудована в основні напрями діяльності закладів освіти. Мета – зробити діяльність закладів більш привабливою для обох статей. Гендерна рівність повинна стати невід'ємною частиною регулярної діяльності на всіх рівнях закладів освіти [8, с. 107].

План фокусується на освіті, розвитку навичок та обміну досвідом і охоплює наступні положення:

1. Розвиток навичок на управлінському рівні.

Щоб всі робочі місця були інформовані про гендерну проблематику, усі рівні в навчальному закладі повинні знати як забезпечити вигідні умови для гендерної інтеграції і як перевести інтегрування гендерних питань в практичні дії. Для цього програму підготовки обов'язкового управління потрібно розширювати шляхом додавання компонентів гендерної інтеграції. Мета цих компонентів полягає в забезпеченні того, що а всіх ланках управління усвідомлюють всі аспекти, що стосуються гендерної нерівності. Слід запровадити навчальні програми з управління та еквівалентні курси, які повинні спочатку бути проаналізовані та розроблені з урахуванням гендерної інтеграції.

2. Зміст та дизайн освітніх програм.

Усі програми для студентів повинні бути розроблені з урахуванням впровадження постулатів гендерної політики. Що стосується змісту, текстів та зображень, що використовуються у читанні та інших навчальних матеріалах повинні бути переглянуті з гендерної та критичної точки зору. Що стосується дизайну курсів, то педагогічні колективи та керівники досліджень повинні застосовувати інклюзивне навчання, методи зустрічі студентів та дослідників у навчальному середовищі. Це включає існуючі експертизи та аналізи. Поточний зміст та проведення курсів з викладання та навчання у закладах освіти мають бути розглянуті та проаналізовані з точки

зору гендерної проблематики. Це включає в себе університети, обов'язковий курс викладання та навчання для викладацького складу та курси для наукових керівників.

3. Загальнодержавні документи з управління.

Для забезпечення того, щоб гендерна перспектива була втілена та реалізована у всіх заходах закладів освіти, всі документи щодо стратегічного управління, такі як програми та плани дій, слід розробляти так, щоб гендерні аспекти брались до уваги в усіх документах.

4. Набір та підбір кадрів.

Для створення гендерної рівності в різних категоріях персоналу повинен набирати силу гендерний підхід. Це означає, набір кадрів має бути проаналізованим та розвинутим з гендерної точки зору. Активна гендерна перспектива має застосовуватися в процесах оцінки та розгляду для всіх типів посад в університеті/школі, щоб гарантувати призначення на основі об'єктивних рішень. Підкріплюються підстави та гендерна рівновага.

5. Внутрішній розподіл ресурсів.

Щоб забезпечити внутрішній розподіл ресурсів закладів освіти, керівництву треба діяти на об'єктивних підставах та засадах гендерної рівності.

6. Після впровадження плану.

Що відбувається після впровадження плану гендерної рівності? Яка оцінка, висновки та рівень досягнутого прогресу? Які слід прийняти рішення про те, як продовжити, докладені до цього зусилля, та який новий план рівності між чоловіками та жінками має бути складено?

Висновки і пропозиції. Сприяння інституційних змін в Швеції для досягнення гендерної рівності приносить користь на різних рівнях, таких як управлінням освітою, планування, процедури оцінювання досліджень, зацікавленість сторін в співробітництві. Гендерна рівність розуміється як необхідна складова для подальшого розвитку освіти, а також сприяння до конкурентоздатності навчального закладу, отримання переваги щодо залучення талантів, забезпечення фінансування, підвищення якості досліджень.

В Україні слід докласти більше зусиль для вивчення можливостей впливу ініціатив з гендерної рівності та її дослідження і впровадження у навчальні заклади. Інституційні зміни вимагають більш тривалого періоду часу, щоб виміряти їх ефективність. Короткострокові та довгострокові наслідки повинні забезпечити результат досліджень та з плином часу зробити якісні та кількісні докази більш помітними для розвитку освіти в Україні. Тому ретельний контроль та оцінка стратегій мають вирішальне значення для більш систематичного, якісного та кількісного поліпшення позитивного впливу гендерної інтеграції та користь прийнятих підходів як у країнах Європи, так і Швеції, зокрема.

Список літератури:

1. Власенко Н.С., Виноградова Л.Д., Калачова І.В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків [Текст] / Н.С. Власенко, Л.Д. Виноградова, І.В. Калачова. К., 2018. 187 с.
2. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження // Олена Вілкова. Політ. менеджмент. 2008. № 6. С. 160-166.
3. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. 2018. № 3. С. 120-127.
4. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: монографія / Наталя Грицяк. К.: Вид-во НАДУ, 2014. 384 с.

5. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія] / Ольга Кулачек. К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2015. 304 с.
6. Садова М.В. Гендерология и феминология [Текст] / М.В. Садова: Учеб.-метод. пособие. Белгород, 2008. 101 с.
7. Титова Т. Гендер кризів призму буденності (жіночий аспект) [Текст] / Т. Титова // Соціальна політика і соціальна робота. 1999. № 3-4 (11-12). С. 157.
8. Міщик Л.І., Голованова Т.П., Васильєва В.В. Формування гендерної рівності майбутніх соціальних педагогів в умовах соціального партнерства «факультет-громадська організація» / Монографія. Запоріжжя: Вид-во «Просвіта». 2006. 220 с.
9. Штылева Л.В. Педагогика и гендер: развитие гендерных подходов в образовании / Л.В. Штылева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ivanovo.ac.ru/win1251/journal/jornal3/shtil.htm>.
10. Гендерні аспекти державної служби: монографія / [М.І. Пірен, Н.В. Грицяк, Т.Е. Василевська, О.М. Іваницька]; за заг. ред. Богдана Кравченка. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2012. 336 с.
11. Калинюк Н.М. Імплементация міжнародних та європейських освітніх стандартів у систему реалізації державної освітньої політики: гармонізація освітнього простору у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців / Н.М. Калинюк // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки / [гол. ред. О.В. Діденко]. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2018. № 4(14). – С. 178-191.

Моцяк Ю.В.

Тернопольский национальный педагогический университет
имени Владимира Гнатюка

ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ШВЕЦИИ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ

Аннотация

В статье рассмотрены гендерное неравенство в учебных заведениях. Раскрыты гендерные проблемы в общеобразовательных учреждениях, а также возможности преодоления гендерного неравенства в украинском обществе. Исследована структура шведской системы образования в контексте гендерного неравенства. Предложено в целях совершенствования системы образования в Украине применения метода 3R. Приведены и обоснованно гендерное бюджетирование как источник анализа государственных бюджетов и планирования в учебных заведениях с учетом гендерного равенства. Определена эффективность планирования работы учебных заведений в Швеции.

Ключевые слова: образование, гендерное неравенство, гендерное бюджетирование, Планирование в образовательных учреждениях.

Motsiak Y.V.

Volodymyr Hnatyuk Ternopil National Pedagogical University

PLANNING OF THE WORK OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN SWEDEN IN VIEW OF GENDER ASPECTS

Summary

The article deals with gender inequality in educational institutions. Gender problems in general educational institutions are revealed, as well as opportunities to overcome gender inequality in Ukrainian society. The structure of the Swedish educational system in the context of gender inequality is explored. The 3R method is proposed to improve the education system in Ukraine. Gender budgeting is presented and grounded as a source of analysis of state budgets and planning in educational institutions taking into account gender equality. The effectiveness of planning the work of educational institutions in Sweden is determined.

Keywords: education, gender inequality, gender budgeting, planning in educational.