
<https://doi.org/10.31874/2520-6702-2021-11-1-168-180>

УДК: 37.042.1:378.017:316.346.2(477)

Карпова Олена

Шляхи реалізації гендерно-орієнтованого навчання в освітньому процесі ЗВО

Анотація

У статті розкрито проблему гендерно-орієнтованого навчання у вищій школі. Автором зазначено, що важливим є не лише зміна форм, методів та засобів навчання у сучасних умовах, а й концепту формування сучасного фахівця, який (яка) володітиме окрім професійних знань, вмінь та навичок, навичками міжособистісного спілкування, м'якими навичками, тому що суспільство поступово відходить від індивідуалістського типу та фокусується на командній роботі та співпраці на всіх рівнях. Серед гендерних проблем в Україні означені такі, як гендерна нерівність на різних рівнях освіти, наявність елементів гендерної дискримінації у змісті навчальних дисциплін та його відображення в навчально-методичній літературі; гендерні взаємини в педагогічному колективі, стиль викладання та педагогічного спілкування; мовленнєвий/мовний сексизм тощо. Проведене анкетування довело необхідність використання у навчальному процесі гендерно-орієнтованого підходу, показало деякі розбіжності у навчанні між хлопцями та дівчатами, та підтвердило важливість урахування психологічної та фізіологічної різниці між дівчатами та хлопцями у навчальному процесі. Автором подано шляхи реалізації даного підходу у вищій школі, які сприятимуть всебічному охопленню всіх напрямів роботи – навчальної, методичної та виховної – що сприятиме створенню гендерночутливого освітнього середовища. Запропоновано різні напрями впровадження гендерного виховання, як складову національного, морального, сімейного, правового, розумового, трудового; наголошено на необхідності включення гендерних тем до лекційних, практичних занять, тем курсових та магістерських робіт; співпраці освітян і громадських організацій; формуванні гендерної культури педагога, пропаганди гендерної просвіти. Надано результати експериментального дослідження, статистичні дані якого свідчать про необхідність упровадження даного виду навчання для ефективнішої організації освітнього процесу у вищій школі, гуманізації та демократизації навчання.

Ключові слова: гендерний підхід, гендерно-орієнтоване навчання, гомогендерний, гетерогендерний, гендерночутливий, мотивація, сексизм.

Вступ

Підготовка фахівця у вищій школі в сучасних умовах потребує не лише формування теоретичних та практичних знань, вмінь та навичок, а й розвиток комунікативної, міжособистісної компетенцій та м'яких навичок, необхідних для подальшої роботи у полікультурному та різногендерному професійному середовищі та міждисциплінарної

співпраці. Лекційні та, особливо, практичні заняття сприяють переважно формуванню перших. Тому, більшість студентів, які закінчують університет не мають належних знань, вмінь та навичок для ефективної комунікації, співпраці та командної роботи. До того ж, Україна є переважно індивідуалістським суспільством, яке стимулює формування особистості з індивідуалістськими цінностями, продукує конкуренцію, а не стимулює співпрацю та орієнтацію на досягнення мети командою. Тому, пересічному студенту важко адаптуватися до умов, які потребують вищезазначені навички та цінності неіндивідуалістського суспільства. Тож важливим завданням є навчання студентів з урахуванням їх гендерних особливостей, формування навичок міжособистісного спілкування та виховання поваги до осіб протилежної статі, розуміння поведінки осіб протилежної статі у професійному середовищі тощо.

Так, відповідно до однієї з головних цілей розвитку тисячоліття, проголошених ООН у 2000 році, – утвердження гендерного паритету, Україна зобов'язалася подолати гендерну нерівність в усіх сферах життєдіяльності суспільства, що відображено в Цілях сталого розвитку 2016–2030. Серед проблем означені такі: гендерна нерівність на різних щаблях освітньої ієрархії та на різних рівнях освіти; наявні «приховані» та «відкриті» елементи гендерної дискримінації, а саме зміст навчальних дисциплін та його відображення в навчально-методичній літературі; гендерні взаємини в педагогічному колективі, стиль викладання та педагогічного спілкування; упередженість в оцінюванні навчальних та професійних результатів суб'єктів навчально-виховного процесу, так і про наявність окремих програм/блоків для студентів; мовленнєвий/мовний сексизм.

Тому впровадження принципу гендерної рівності та недискримінації у систему освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолання гендерно-нейтрального підходу до формування освітньої політики, адже однакове ставлення до осіб різних статей в умовах нерівних вихідних можливостей означає закріплення та відтворення нерівності, а нехтування відмінностями в умовах структурної нерівності призводить до невидимості дискримінації та неможливості вирішити проблеми дискримінованих груп. Водночас, гендерна рівність має означати забезпечення всім учасникам/учасницям освітнього процесу в Україні, незалежно від їхніх статевих чи гендерних характеристик рівних можливостей доступу до позитивних результатів у сфері освіти і науки, як зазначено у «Проекті стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020».

До того ж, у 2017 році Кабінет міністрів затвердив КОНЦЕПЦІЮ Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з метою вдосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності. Серед іншого програмою передбачено «впровадження гендерних підходів у систему освіти», зокрема, гендерна експертиза підручників, внесення до навчальних програм та курсів підвищення кваліфікації компоненту з питань гендерної рівності, навчання для викладачів вищих навчальних закладів, а також «посилення інституційної спроможності механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері вищої освіти».

Завданнями гендерного виховання є: реалізація гендерного підходу в усіх ланках навчально-виховного процесу; усвідомлення проблем гендерного паритету; оволодіння певним обсягом знань про упередження щодо кожної статі та їх усвідомлення; пом'якшення стереотипів щодо сімейних, професійних та суспільних ролей та корекція уявлень про норми маскулінності/фемінінності; збагачення емоційного світу, створення умов для розвитку індивідуальних здібностей з метою самореалізації особистості; накопичення та формування досвіду егалітарної поведінки. Засобом впровадження гендерного виховання в навчально-виховну діяльність є включення в освітній процес гендерної складової та застосування особистісно зорієнтованого підходу у взаємодії викладачів та студентів (Вихор, 2003).

Гендерну проблему та особливості автоматичної негативної гендерної стереотипізації вивчали такі вчені як Davies та ін., 2002; Rudman та Phelan, 2010. Також досліджено, що жінки та чоловіки по-різному проявляють певні гендерні риси. Так, чоловіки схильні до більш активної орієнтації, у той час, як жінки впадають у громадську орієнтацію. Агентські риси включають амбіційність, конкуренцію та домінування, у той час як, громадськими атрибутами є турбота, ніжність, співчуття, розуміння (Gebauer та ін., 2013, Lyness та Neilman, 2006). Доведено також, що у сучасному суспільстві жінки бояться втратити можливість виконувати сімейні вимоги або мати проблеми у відносинах (Cross, 2010; Ezzedeen та ін., 2015).

Гендерне виховання може також впроваджуватися через різні напрями виховання, як складову національного, морального, сімейного, правового, розумового, трудового; включення у дисципліни гуманітарного циклу; співпрацю освітян і громадських організацій; формування гендерної культури педагога, пропаганду гендерної просвіти. Для того, щоб гендерний підхід у вихованні став реальністю, необхідними є декілька умов:

- ґрунтовна теоретико-методологічна база, котру повинні створити педагоги-науковці;
- відповідна законодавчо-нормативна база;
- формування у педагогів розуміння необхідності гендерного підходу та установка на його реалізацію;
- змістовна психолого-педагогічна та методична підготовка педагогів до реалізації гендерного виховання.

Відтак, **метою** статті є висвітлити важливість гендерно-орієнтованого навчання у вищій школі. Серед **завдань** виділено наступні: дослідити гендерну політику на міжнародному та державному рівнях в освіті; представити результати власного наукового дослідження та узагальнити напрацювання для подальшого дослідження висвітленої проблеми.

Методи дослідження

Для досягнення мети і реалізації поставлених завдань застосовувались такі методи дослідження:

– *теоретичні*: аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних положень щодо гендерного навчання і стану розробленості досліджуваної проблеми в Україні;

– *емпіричні*: діагностичні (спостереження, анкетування, бесіди), педагогічний експеримент для визначення ефективності зазначеного підходу у вищій школі;

– *статистичні*: методи математичної статистики для опрацювання результатів педагогічного експерименту.

Педагогічний експеримент щодо виявлення ефективності гендерно-орієнтованого навчання студентів економічних спеціальностей проводився упродовж 2019–2021 н.р., що дало змогу зробити аналіз наукової та психолого-педагогічної літератури, вивчити педагогічний досвід та сучасні методи гендерно-орієнтованого навчання в університеті й обробити результати експерименту методами математичної статистики.

Результати та їх обговорення

Для упровадження гендерно-орієнтованого навчання студентів та з метою визначення стану проблеми використання гендерного підходу на практиці, ми провели анкетування серед студентів 1–3 курсів факультету міжнародної економіки, кредитно-економічного, фінансово-економічного та факультету економіки та управління підприємством загальною кількістю 120 осіб, 88 дівчат та 32 хлопці. Анкета була анонімною та містила 15 питань закритого типу для отримання більш конкретних відповідей, однак, додаткові коментарі були враховані та проаналізовані. Основними питаннями були такі: Якому виду навчання Ви надаєте перевагу: самостійному чи груповому? Які Ваші бали з математики (англійської мови)? У якій групі Ви хотіли б навчатись – гомогендерній або гетерогендерній? Чи Ви берете участь у студентському самоуправлінні? Кого із студентів найчастіше запитує викладач(ка) – хлопців або дівчат? Чи Ви вивчали або вивчаєте другу іноземну мову? Ви легко можете впоратись із письмовим завданням? тощо.

Україна не відноситься до країн, в яких є обов'язковою сепарація хлопців та дівчат в учбових закладах, і не тільки. З дитячого садочка спілкування між хлопцями та дівчатами відбувається безперешкодно, тому навчання у гетерогендерних групах є звичним для всіх. Однак, нам було цікаво дізнатися, якому виду групи насправді надавали перевагу студенти. На питання у якій групі гетерогендерній чи моногендерній вони хотіли б навчатися, 90% студентів та 86% студенток надали перевагу навчанню у гетерогендерній групі, мотивувавши це тим, що так навчатися «цікаво, корисно, звично, комфортно; присутня соціалізація та спілкування; легше вийти заміж, знайомства, весело тощо».

До речі, 9% хлопців та стільки ж дівчат хотіли б навчатися у групі лише протилежної статі, 3% хлопців – лише у чоловічій групі та близько 5% дівчат не хотіли б навчатися разом з хлопцями взагалі. Тож вважаємо, що незважаючи на загальну тенденцію, *створення гетеро- та гомогендерних груп в університеті* було б корисним, деканатам варто було б враховувати побажання студентів, у якій групі вони хотіли б навчатися, та і викладачам було б легше підбирати завдання з гендерним урахуванням.

Не винятками у навчальному процесі є дуже галасні заняття не лише через інтерактивні завдання або захоплюючу дискусію, а й через поведінку студентів, тому що групи переважно гетерогендерні. Хлопцям притаманний грубіший голос та нижчий тембр, а також вони зазвичай менш посидючі та спокійніші, ніж дівчата. Доведено, що більшість гіперактивних дітей – хлопці. З іншого боку, швейцарською лінгвісткінею Е. Слембек встановлено, що дівчата у три рази більше задають питання, ніж хлопці, і частіше не закінчують речень, тому більше люблять розмовляти на заняттях.

Окрім того, дослідження, проведене Шведською громадською організацією Hörskadades Riksförbund (https://www.istok-audio.com/info/articles/interesnye_fakty/Shum-vlijaet-na-psihicheskoe-samochuvstvie/), показало, що, наприклад, шумове навантаження у школах складає від 65-78 дБ, тому педагогам, щоб бути почутими, треба говорити з гучністю 75-88 дБ, що відповідає шуму транспортного сполучення та шкідливо для здоров'я. 67% педагогів скаржилися на шум на робочому місці.

Раніше також вважалося, що співпраця в одній кімнаті та групова робота сприяють кооперації та гарному робочому клімату. Однак, виявилось, що, наприклад, популярні опенспейси (офіси без перегородок) приносять більше шкоди – співробітники частіше хворіють, стають менш продуктивними та віддають перевагу не живій комунікації, а спілкуванню у месенджерах та через імейл. Тому недивним є той факт, що самостійне та дистанційне навчання у цьому сенсі має переваги над аудиторним.

Більш того, цікавим є той факт, що особа, яка має стійку увагу здатна бути сконцентрована 35-40 хвилин, а середньостатичний студент може бути максимально уважним близько 20 хвилин, а через те, що лекція або практичне заняття, як правило, триває більше години, то викладачу необхідно враховувати цей факт та структурувати лекцію або заняття та підбирати матеріал та завдання у такий спосіб, щоб змінювати форми і методи роботи, та чергувати види завдань.

Відтак, у запропонованій нами анкеті студенти вказали, що у галасній аудиторії їм також важко сконцентруватися – 53% та 72% хлопців та дівчат відповідно. Дівчатам складніше сфокусуватися на завданні на галасному практичному занятті, через те, що їх фізіологія відрізняється від хлопчачої тим, що в них краще розвинений слух, навіть за статистикою жінок із музичним слухом у 6 разів більше, ніж чоловіків; дівчата більш чутливі до галасу. Тому, для *поліпшення концентрації уваги студентів обох статей*, на нашу думку, необхідно:

- структурувати заняття та підбирати різноманітні завдання, щоб уникнути перевантаження уваги;
- встановити правила поведінки та роботи в аудиторії;
- при використанні групової роботи, розділяти студентів не лише на гетерогендерні групи, а й на моногендерні;
- розробити завдання з чіткими інструкціями та вимогами.

Вважаємо, що одним із ефективних способів збереження уваги та концентрації є «метод Помодоро», що передбачає розділити роботу або виконання завдання на частини, після кожних 25 хвилин робити 5-хвилинну перерву, а після четвертого відрізу –

відпочивати 15-30 хвилин. Схожого висновку дійшов К. Оліверс з Амстердамського вільного університету, довівши, що резерв уваги людини не виснажується довше за умови коротких перерв та відволікання на щось інше замість постійної концентрації на справі (Williams, 2017).

Гендерно-орієнтоване навчання передбачає використання гендерної тематики на занятті, наприклад, під час вивчення тем «Менеджмент» або «Лідерство», ми обговорювали зі студентами такі питання: *Лідерами народжуються або стають? Хто є кращими керівниками – жінки або чоловіки? Які якості притаманні лідеру? Чи живуть чоловіки та жінки різними світоглядами та пріоритетами? Чи є відмінності у чоловічій та жіночій комунікації, виконанні професійних завдань, відповідальності? Чи змінилися гендерні ролі в Україні за останні роки?* тощо. Протягом дискусії ми звертали увагу студентів на гендерну лексику, уникнення використовувати лише слова чоловічого роду, а, що найголовніше, було сфокусувати студентів на пошуки переваг та сильних сторін осіб обох статей, розвивати критичне мислення, виховувати повагу до осіб протилежної статі та шукати рішення та відповіді на існуючі стереотипи, наприклад, що жінка має бути лише домогосподинею, а чоловіки є найкращими менеджерами та ін.

У процесі навчання ми також використовували *гендерно-орієнтовані тексти та навчальну літературу*. Це були, як правило, тексти зарубіжних авторів, тому що гендерна проблема в США та ЄС є давно досліджуваною, розробленою законодавчо та науково-методично. Тому, в усіх текстах було дотримання принципу гендерної рівності, збалансовано представлені обидві статі, у тому числі і підібрана гендерна лексика.

Щодо індивідуальних завдань та завдань для самостійної роботи, ми також підбирали *гендерну тематику презентацій, доповідей, статей для опрацювання, проектів тощо*. Більш того, ми надавали студентам широкий спектр тем на вибір, орієнтуючись також на преференції та інтереси дівчат та хлопців. Це мало позитивний результат, тому що, наприклад, теми презентацій хлопців були часто пов'язані з сферою ІТ, технологій та авто, у той час як дівчата надавали перевагу більш соціальним темам, освіті, кіноіндустрії та комунікаціям.

Зазначимо, що одним із найскладніших видів завдань у навчальному процесі, на наш погляд, є письмо, яке потребує не лише володіння мовою на належному рівні, будь-то рідною чи іноземною, а й вміння висловлювати власну думку, мати критичне та аналітичне мислення, вміння структурувати свою доповідь, підбирати вдалі вирази та словосполучення. Так, у європейських університетах написання есе є популярним видом завдання на іспитах та під час самостійної роботи. Практичний досвід, як і результати анкетування, засвідчили той факт, що дівчата краще виконують письмові завдання, ніж хлопці. Справа в тому, що письмо є продуктивним завданням, потребує вміння гарно висловлюватись та мати значний словниковий запас. Науково доведено, що у жінок мовленнєві центри знаходяться в обох частинах мозку, а у чоловіків – лише у лівій, тому у перших мовлення зазвичай розвинене краще; дівчата починають раніше говорити, до того ж, їх розмови довші та більш насичені епітетами, метафорами та мовлення має більше семантичне забарвлення; жінки більш здатні до опанування мов.

Відтак, на питання анкетування «Чи легко Ви можете впоратись із письмовим завданням?», 31% хлопців відповіли, що так, у той час як 53% дівчат зазначили, що не мають взагалі труднощів із написанням твору. Цей фізіологічний факт варто враховувати під час навчання студентів, особливо чоловічої статі, письмовому мовленню завдяки розширенню їх словникового запасу *лексико-граматичними вправами, застосуванню методу Сократа, кола Сократа, панельного методу, методу «Акваріум», написанню есе, тез, ділових листів, дискурсивного есе, оглядів, анотацій тощо*. Під час навчання окрім використання деяких із зазначених методів, ми створили методичні рекомендації, до яких увійшла інформація про правила комунікації та нетикету (електронного етикету) під час дистанційного навчання, тому що переважна більшість студентів та студенток не мають уявлення ні про те, як написати діловий лист чи формально звернутися у месенджері, ні поняття у який час та дні можна телефонувати чи писати.

Важливим при гендерно-орієнтованому навчанні є використання викладачем та *навчання студентів спеціальній лексиці*. Наприклад, говорячи про людей різної статі не використовувати лише слова чоловічого роду, а натомість: мистець – мисткиня, автор – авторка, менеджер – менеджерка, режисер – режисерка тощо.

Було цікавим виявити рівень внутрішньої конкуренції серед хлопців та дівчат, щоб побачити наскільки їх розчаровують погані оцінки. Так, наприклад, 56% хлопців відповіли, що конкуренція в університеті для них неважлива, однак, 62% хлопців переймаються через погані оцінки. Майже 50% дівчат вважають, що конкуренція має значення, та 75% серед усіх дівчат розчаровуються через погані оцінки. Можемо дійти висновку, що для обох статей конкуренція є важливою для кожного другого студента, конкуренція є мотивацією. Отримані результати дають змогу стверджувати той факт, що з віком конкуренція стає важливішою, особливо для дівчат. Серед причин можуть бути і мотивація до отримання стипендії, бажання самоствердження, перфекціонізм, власне конкуренція між певними особами тощо. Слід зазначити, що тенденція боротьби за хорошу успішність з віком знижується, студенти старших курсів були менш зацікавлені в отриманні хороших оцінок, хоча дівчата продовжували розчаровуватись через погані оцінки. Тому, під час виставлення рейтингу викладачеві необхідно бути максимально уважним до результатів студентів, *мотивувати додатковими балами, мати чіткі критерії та вимоги до оцінювання індивідуальних завдань, враховувати здібності студентів обох статей*.

Студентське самоуправління та участь у різних гуртках в університеті є іншим показником активності студента, його ініціативності, амбіцій, що у подальшому буде корисним та вплине на професійну діяльність. Дійсно, є дані, що жінки рідше, ніж чоловіки, прагнуть бути обраними на політичні керівні посади, і що студентки рідше балотуються до студентського самоврядування (Lawless, Fox, 2008; Kanthak, Woon, 2015). Відповідно до цього багато корпорацій, неурядових організацій та освітніх установ нині впроваджують програми підготовки лідерів, орієнтовані на жінок, призначені як для формування лідерських навичок у жінок, так і для їх зацікавлення в першу чергу.

Окрім того, впевненість у собі є одним з найважливіших факторів, що визначають відбір амбіційних шляхів в освітніх та професійних сферах. Існує багато наукових доробок, в

яких зазначено гендерні відмінності у впевненості в собі, причому жінки мають менш позитивний погляд на свої здібності, ніж чоловіки (Croson, Gneezy, 2009). Відсутність впевненості в собі також висунуто як пояснення неприязні жінок до переговорів (наприклад, Babcock, Laschever, 2003) та їх нижчої готовності до самовідбору при конкуренції, що призводить до неефективності, якщо виникають такі негативні переконання попри справді високі здібності. Впевненість у собі також може бути пов'язана з тим, хто піднімається на керівні посади в групах (Reuben та ін., 2012), які показують, що жінки рідше обираються керівниками груп у контексті реальних зусиль через відсутність впевненості.

Тому, питання стосовно участі в університетському житті дало такі результати: приблизно 38% хлопців серед усіх хлопців та 43% від усіх дівчат брали участь у студентському самоуправлінні або інших гуртках. Варто зазначити, що у студентському самоуправлінні Одеського національного економічного університету тримаються принципу гендерної рівності, тому місця розподілені практично порівну між хлопцями та дівчатами, хоча у секторах майже 80% займають дівчата. Це зумовлено тим, що участь в самоуправлінні дає можливість підняти свій університетський рейтинг, а дівчата більше за хлопців зацікавлені у хорошій успішності, а також тим, що дівчата більш соціально активні, хоча з віком цей інтерес знижується. Таким чином, *упровадження розподілу місць згідно гендеру в студентському самоуправлінні* є запорукою більш чесної, ефективнішої діяльності.

Важливим показником особистості є вміння самоорганізації, тайм-менеджменту та відчуття відповідальності. На питання чи занотовують студенти домашні завдання, що, на наш погляд, свідчить про їх відповідальність, зібраність, навички тайм-менеджменту та планування свого навчання, ми отримали такі результати: 50% хлопців та майже 70% дівчат занотовують домашні завдання. Також, у ході дискусії щодо планування свого тижня та кар'єри переважна більшість студентів зазначили, що взагалі не планують свій день, як і тиждень детально. Вони найчастіше тримають в голові усі плани й іноді користуються мобільним телефоном, а ще рідше щоденником для занотовування важливих завдань та подій. Як правило, є староста або створений чат, на який можна покластися, та у якому, за необхідності, та у будь-який момент можна дізнатися про всю важливу інформацію стосовно навчального процесу. Цікавим виявився той факт, що з віком студенти все частіше занотовують домашнє завдання, можливо через те, що росте відчуття відповідальності та конкуренції. Тому, у навчальному процесі *варто поширювати «Карту самостійної роботи студента з дисципліни», яка є у кожній навчальній програмі/силабусі, або створювати доступний усім перелік завдань, у тому числі домашніх, для практичних занять та індивідуальних завдань зі строками та вимогами виконання.*

Нарешті, навчальний процес передбачає взаємодію викладача і студента, тому навіть попри чітке планування викладачем навчального процесу, детальних інструкцій щодо виконання контрольних чи індивідуальних завдань, особливо при написанні реферату або виконанні проекту чи розрахунків, студентам потребуються додаткові роз'яснення та допомога. Так, згідно результатів анкетування, близько 47% студентів обох статей просять допомоги викладача протягом навчального процесу. Це підтверджує відповіді на попереднє питання щодо конкуренції та успішності, та доводить, що половина студентів

борються за свою успішність. Це свідчить також про *важливість наявності зворотного зв'язку між викладачем та студентом*; доступності викладача у робочий час; з іншого боку, необхідність створення методичних розробок та індивідуальних завдань у такий спосіб, щоб студентам було зрозуміло, як виконувати завдання, які вимоги до нього ставляться та який алгоритм дій, а також вказувати оцінювання та строки.

Отже, на нашу думку, гендерно-орієнтоване навчання у вищій школі може бути впроваджено за умов:

1. Надання вибору студентам у яких групах вони хотіли б навчатися – змішаних або гомогендерних.
2. Підготовка гендерно-орієнтованих навчальних та навчально-методичних видань.
3. Збільшення частки навчальних дисциплін із гендерної проблематики у навчальних планах.
4. Створення спеціальних програм із гендерної освіти студентів.
5. Утілення гендерно-орієнтованих тем лекційних, практичних занять та завдань для самостійної та індивідуальної роботи.
6. Збільшення кількості магістерських та докторських програм з гендерної проблематики.
7. Використання різних гендерно-орієнтованих підходів до навчання протягом заняття.
8. Забезпечити рівний розподіл місць у студентському самоуправлінні.

Висновки

Результати дослідження засвідчили наявність психо-фізіологічних, навчальних та преференційних відмінностей у студентів залежно від їхньої статі. Проведене дослідження також довело, що гендерно-орієнтоване навчання вкрай важливе, тому що навчання без урахування психо-фізіологічних особливостей студентів є менш ефективним та сприяє появі непорозуміння, дискомфорту та падінню якості навчання.

Реалізація гендерно-орієнтованого навчання можлива шляхом використання інноваційних педагогічних технологій, різних форм та методів навчання / виховання, що сприяють створенню та підтримці у навчанні атмосфери взаємоповаги, взаємодії та колегіальності, унеможливають дискримінаційне (несправедливе, упереджене) ставлення один до одного всіх суб'єктів навчально-виховного процесу.

Не зайвим буде проведення заходів із проблем гендерної рівності та недискримінації з метою створення гендерночутливого освітнього середовища, та залучення навчальних та поза університетських закладів, соціальних служб, спеціальних закладів, що мають досвід гендерно-орієнтованої роботи.

Вважаємо, що вся навчально-виховна робота повинна бути спрямована на формування та розвиток у студентів уявлення про рівність прав та можливостей, неповторність особистості кожної людини, наголошуючи на рівності жінок та чоловіків, а також партнерстві у сім'ї та суспільстві, принципі безпеки та згоди у стосунках; обговорювати з ними нав'язування у суспільстві гендерних стереотипів; різноманітні прояви

сексизму, що принижують гідність і жінок, і чоловіків.

Викладачам необхідно усунути гендерні стереотипи як систему очікувань та оціночних суджень щодо нахилів, здібностей та задатків; уподобань та можливостей у навчанні студентів та студенток. Необхідно сприяти формуванню особистісної і колективної гендерної культури, розвитку критичного і аналітичного мислення, навичок публічного виступу як важливого компоненту самопрезентації та розвитку особистості й активізації молодіжної ініціативи з застосуванням недискримінаційної комунікації, заснованій на принципі гендерної рівності як основи реалізації прав людини.

Побудування гендерно-орієнтованого навчання, на наш погляд, неможливе без введення до змісту типових програм дисциплін гуманітарного та суспільствознавчого напрямів гендерної складової; упровадження навчальних курсів за вибором, факультативів гендерного спрямування; розробка та видання навчальних та методичних посібників, електронних засобів навчання з врахуванням гендерної складової.

Не варто забувати про формування установок у професорсько-викладацького складу на гендерночутливий професійний світогляд для розкриття потенціалу та розвитку професійної мотивації всіх без винятку студентів та студенток, що сприятиме підвищенню якості їх підготовки та затребуваності на ринку праці.

Проведено дослідження не претендує на повне висвітлення зазначеної проблематики. У подальшій роботі плануємо продовження дослідження у напрямі специфіки та стилів навчання студентів різної статі у вищій школі.

Бібліографічні посилання

- Вихор, С. Т. (2003). Гендерне виховання: паралелі кризь століття. *Наука і сучасність*, 41, 82-90.
- Ліончук, Р. А. (2010). Освіта та виховання: гендерний підхід. <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/Lionchuk.php>
- Міністерство освіти і науки України. (2016). *Проект стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020»*. Київ: Україна.
- Alan, S., Ertac, S., Kubilay, E., & Loranth, G. (2019). Understanding Gender Differences in Leadership. *The Economic Journal*, 130 (626), 263-289.
- Babcock, L., Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Croson, R., Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-74.
- Cross, C. (2010). Barriers to the executive suite: evidence from Ireland. *Leadership and Organization Development Journal*, 31 (2), 104-119.
- Davies, P.G., Spencer, S.J., Quinn, D.M. & Gerhardstein, R. (2002). Consuming images: how television commercials that elicit stereotype threat can restrain women academically and professionally. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (12), 1615-1628.
-

-
- Ezzedeen, S.R., Budworth, M.H. & Baker, S.D. (2015). The glass ceiling and executive careers still an issue for pre-career women. *Journal of Career Development*, 42 (5), 355-369.
- Fritz C., Daan van Knippenberg. (2017). Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-05-2016-0120/full/html>
- Gebauer, J.E., Paulhus, D.L. & Neberich, W. (2013). Big two personality and religiosity across cultures: communals as religious conformists and agentics as religious contrarians. *Social Psychological and Personality Science*, 4 (1), 21-30.
- Jennifer, L. Lawless & Richard, L. Fox (2008). Why Are Women Still Not Running for Public Office? *Issues in Governance Studies*, 16. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/05_women_lawless_fox.pdf
- Kanthak & Woon. (2015). Women Don't Run? Election Aversion and Candidate Entry. *American Journal of Political Science*, 59 (3). <https://doi.org/10.1111/ajps.12158>
- Lyness, K.S. & Heilman, M.E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 777-785.
- Reuben, E., Rey-Biel, P., Sapienza, P., & Zingales, L. (2012). The emergence of male leadership in competitive environments. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 111–117.
- Rudman, L.A. & Phelan, J.E. (2010). The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology*, 41 (3), 192-202.
- Williams, C. (2017). Five ways science can improve your focus. BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20170925-the-surprising-tricks-to-help-you-focus-at-work>.

References:

- Vykhov, S. T. (2003). Henderne vykhovannya: paraleli kriz' stolittya [Gender Education : parallels through centuries]. *Nauka i suchasnist'*, XLI, pp. 82-90.
- Lionchuk, R. A. (2010). Osvita ta vykhovannya: hendernyy pidkhid [Education and Breeding : a gender approach]. <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/Lionchuk.php>
- Ministry of Education and Science of Ukraine. Proekt stratehiyi uprovadzhennya hendernoyi rivnosti ta nedyskryminatsiyi u sferi osvity «Osvita: hendernyy vymir – 2020». [Project strategy of implementation of gender equality and non-discrimination in education «Education – gender dimension – 2020»]. K. Ukraine.
- Alan, S., Ertac, S., Kubilay, E., & Loranth, G. (2019). Understanding Gender Differences in Leadership. *The Economic Journal*, 130 (626), 263-289.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-74.
- Cross, C. (2010). Barriers to the executive suite: evidence from Ireland. *Leadership and Organization Development Journal*, 31 (2), 104-119.
-

- Davies, P.G., Spencer, S.J., Quinn, D.M. & Gerhardstein, R. (2002). Consuming images: how television commercials that elicit stereotype threat can restrain women academically and professionally. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (12), 1615-1628.
- Ezzedeen, S.R., Budworth, M.H. & Baker, S.D. (2015). The glass ceiling and executive careers still an issue for pre-career women. *Journal of Career Development*, 42 (5), 355-369.
- Fritz C., Daan van Knippenberg. (2017). Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-05-2016-0120/full/html>
- Gebauer, J.E., Paulhus, D.L. & Neberich, W. (2013). Big two personality and religiosity across cultures: communals as religious conformists and agentics as religious contrarians. *Social Psychological and Personality Science*, 4 (1), 21-30.
- Jennifer L. Lawless & Richard L. Fox (2008). Why Are Women Still Not Running for Public Office? *Issues in Governance Studies*, 16. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/05_women_lawless_fox.pdf
- Kanthak & Woon (2015). Women Don't Run? Election Aversion and Candidate Entry. *American Journal of Political Science*, 59 (3). <https://doi.org/10.1111/ajps.12158>
- Lyness, K.S. & Heilman, M.E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 777-785.
- Reuben, E., Rey-Biel, P., Sapienza, P., & Zingales, L. (2012). The emergence of male leadership in competitive environments. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 111-117.
- Rudman, L.A. & Phelan, J.E. (2010). The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology*, 41 (3), 192-202.
- Williams, C. (2017). Five ways science can improve your focus. BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20170925-the-surprising-tricks-to-help-you-focus-at-work>

Karpova Olena

The ways of the realization of gender-based education in the learning process in higher educational establishments

Abstract

The article reveals the problem of gender-oriented education in higher education. The author notes that it is important not only to change the forms, methods and means of learning in modern conditions but also the concept of forming a modern specialist who has to train, in addition to professional knowledge, skills and abilities - interpersonal and soft skills because society is gradually moving away from the individualistic type and focuses on teamwork and cooperation at all levels. Among the gender problems in Ukraine such as gender inequality at different levels of education, the presence of elements of gender discrimination in the content of academic disciplines and its reflection in the educational and methodological literature;

gender relations in the teaching staff, teaching style and pedagogical communication; speech/language sexism, etc. are identified. The survey proved the need to use a gender-sensitive approach in the educational process, showed some differences in learning between boys and girls and confirmed the importance of taking into account the psychological and physiological differences between girls and boys in the educational process. The author presents ways to implement this approach in higher education, which will contribute to the comprehensive coverage of all areas of work - teaching, methodological and educational - which will contribute to the creation of a gender-sensitive educational environment. Various directions of the introduction of gender education as a component of national, moral, family, legal, mental, labour are offered; emphasis is placed on the necessity to include gender topics in lectures, practical classes, term papers and master's theses; cooperation of educators and public organizations; formation of gender culture of the teacher, propaganda of gender education. The results of an experimental study are presented, the statistical data of which indicate the need to implement this type of education for more effective organization of the educational process in higher education, humanization and democratization of education.

Keywords: gender approach, gender-based learning, motivation, homogender, heterogender, gender-sensitive, sexism.

Інформація про автора:

180

Карпова Олена

– кандидат педагогічних наук, доцент

– Україна

– Одеський національний економічний університет (ОНЕУ), доцент кафедри іноземних мов

– ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6742-3700>

– e-mail: lenchikarpova@gmail.com

Karpova Olena

– Doctor of Philosophy, Associate Professor

– Ukraine

– Odessa National Economic University (ONEU)

– Associate Professor of the Chair of Foreign Languages