

ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ У ДІЯЛЬНІСТЬ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ (НА ПРИКЛАДІ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ)

Представлено результати опитування «Гендерний аудит Харківського національного університету внутрішніх справ» за наступними об'єктами дослідження: організаційно-менеджерська робота (керівний, науково-педагогічний склад та здобувачі вищої освіти); навчальна робота (впровадження у освітній процес принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків), науково-дослідна робота та фінансово-економічна діяльність.

Ключові слова: *гендерний аудит, навчальний заклад, гендерна рівність, діяльність, здобувач вищої освіти, метод, опитування*

Інтенсивні процеси державотворення в умовах соціальної трансформації суспільних відносин вимагають впровадження нових підходів та ініціатив в університетське життя на основі високих цінностей та принципів гендерної рівності. Саме тому, перед навчальними закладами постає низка першочергових завдань – аналіз поточного стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків закладу освіти, у тому числі включення гендерної складової до стратегічних, програмних, проектних, фінансових документів та планів, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників та здобувачів вищої освіти щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. Дієвим інструментом вимірювання стану реалізації принципу гендерної рівності є гендерний аудит, заснований на принципі включеної участі кожного в процес організації діяльності та її структуру [1]. Тому звернення до заявленої теми є вельми актуальним.

Наукова новина публікації полягає в представленні отриманих даних гендерного аудиту, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології у березні 2021 року спільно з авторкою публікації [2].

Подане нижче дослідження ґрунтується на зборі емпіричних даних методами: (1) анкетування (викладачів і курсантів університету); (2) глибинних інтерв'ю (з працівниками і представницями вищої керівної ланки університету: проректорами, деканами і деканесою факультетів, начальницями відділів); (3) контент-аналізу (відповідна документація). Опитування було повністю анонімним, отримані результати відображають поточну ситуацію гендерної рівності у навчальному закладі.

Враховуючи вимоги публікації ми представимо результати отриманих даних за одним показником: впровадження гендерної складової у діяльність університету (окремі досягнення).

За результатами гендерного аудиту серед позитивних змін, які відбулися в університеті, учасники і учасниці дослідження виокремили: 1) використання гендерно-сегрегованої статистики; 2) збільшення загальної кількості жінок як серед тих, хто навчається, так і серед викладацького складу та інших співробітників університету; 3) збільшення кількості жінок на керівних посадах. Серед таких прикладів: деканеса факультету № 6, начальниця навчально-методичного відділу, відповідальна секретарка Вченої ради університету, начальниця відділу міжнародного співробітництва; 4) запровадження окремої посади помічниці ректора з гендерних питань; 5) організація інформаційно-просвітницької діяльності з метою формування гендерної культури: проведення різних тематичних заходів (конференції, лекції, круглі столи, тренінги тощо); 6) створення Гендерного центру та Школи наукового лідерства. Для участі у заходах залучають представників і представниць інших держав установ з метою ознайомлення здобувачів і

здобувачок вищої освіти з міжнародними нормативними актами щодо гендерної рівності, а також з міжнародним досвідом щодо розвитку гендерної рівності в окремих підрозділах Національної поліції; 7) проведення гендерного квесту серед здобувачів і здобувачок вищих навчальних закладів сектору безпеки і оборони України; 8) проведення гендерного аудиту Університету (перший навчальний заклад в системі МВС).

Обґрунтовуючи актуальність питань, пов'язаних із гендерною рівністю, для університету, наведемо аргументи, які використовували респонденти і респондентки, пояснюючи, чому вони виокремили окремі досягнення як найбільш значущі:

Значущі досягнення	Аргументація на користь їх важливості
Збільшення кількості жінок на керівних посадах за останні роки.	Це наочний показник того, що гендерна рівність є важливою передумовою повноцінної самореалізації кожної особи у професійній сфері; недостатній рівень такої можливості може провокувати серйозні проблеми, які пов'язані як з професійною діяльністю, так і з особистим життям людини: Пряма мова: «...<i>На сьогоднішній день серед керівників структурних підрозділів є багато жінок. Це як одне з таких досягнень – те, що, дійсно, в нас є гендерна рівність</i>». Отже, якщо оцінка роботи співробітників і співробітниць здійснюється суто за професійними якостями – це створює сприятливі передумови для здорової конкуренції; і це позитивно впливає на показники діяльності університету в цілому.
Поява окремої посади помічниці ректора з гендерних питань.	Університет перший навчальний заклад в системі МВС, який запровадив таку посаду. Пряма мова: «<i>У нас є помічниця ректора з гендерних питань. Коли постало питання, що потрібно вводити таку посаду, ми перший заклад вищої освіти, із системи МВС, у яких з'явилася ця посада, з'явилася людина, яка цим питанням займається</i>». З точки зору структурної ієрархії посада помічниці ректора з гендерних питань передбачає прямий доступ до керівництва найвищої ланки. Це окрема сфера відповідальності за розвиток гендерної рівності в університеті, зокрема, за ініціювання різних заходів і нововведень, які мають безпосереднє відношення до підтримки і розвитку гендерної рівності (наприклад, функціонування дебатового клубу). Будь-яка особа, яка навчається або працює в університеті, має можливість безпосередньо звернутися до помічниці ректора з відповідним запитом і отримати фахову відповідь/консультацію.
Організація і проведення гендерного квесту серед вищих навчальних закладів сектору безпеки і оборони України.	Університет є одним із засновників гендерного квесту проєкту «Через рівність і порозуміння до захисту та безпеки», спрямованого на забезпечення реалізації принципів гендерної рівності серед курсантів та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Формат проведення заходу є цікавим для учасників і учасниць, оскільки вони демонструють свою обізнаність в питаннях гендерної рівності, зокрема руйнацію

	стереотипних уявлень щодо соціальних ролей жінок і чоловіків у суспільстві. У майбутньому отриманні знання здобувачі вищої освіти будуть використовувати під час виконання своєї професійної діяльності. Пряма мова: <i>«Основна мета – не відзвітувати... Відзвітували, забули, пішли далі. Головне – змінити саме розуміння, змінити світогляд – що це таке, що це дійсно важливо, що воно є. Напевно, це наше найважливіше досягнення... гендерний квест».</i>
Впровадження гендерної складової у навчальний процес.	В навчальному закладі з метою вивчення питання щодо інтегрування гендерної складової в навчальний процес був здійснений аналіз навчально-методичних матеріалів. Пряма мова: <i>«У нас переглядалися наші дисципліни, дивилися гендерну складову. Ми хочемо зараз більше охопити дисциплін, щоб було більше питань стосовно гендерної проблематики... В рамках дисциплін ми хочемо, все ж таки, щоб викладачі додавали гендерну складову, саме, в дисципліни. Цим ми зараз і займаємося».</i>
Формування гендерної культури.	Тільки системна робота дає можливість ефективно сформувати комплекс знань, цінностей, моделей поведінки щодо утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Кожного року проводяться різні тематичні заходи: конференції, лекції, круглі столи, тренінги, тощо. Для участі в них регулярно залучають представників і представниць інших держав з метою ознайомлення здобувачів і здобувачок вищої освіти з міжнародними нормативними актами щодо гендерної рівності, а також з міжнародним досвідом щодо розвитку гендерної рівності в окремих підрозділах поліції. Пряма мова: <i>«...Коли ми проводимо різні заходи зі здобувачами вищої освіти, піднімається це питання.... В листопаді ми проводили акцію «16 днів проти насильства». Ми також залучали представників іноземних держав, щоб наші курсанти отримали нові знання з цих питань. Їм розказували про ті нормативні акти міжнародні, які є у сфері ліквідації дискримінації, підтримання гендерної рівності».</i>
Створення Гендерного центру в навчальному закладі.	Центр здійснює тематичну просвітницьку і дослідницьку діяльність. Для участі у заходах (лекції, майстер-класи та інші) запрошуються профільні спікери.
Функціонування Школи наукового лідерства.	Гендерна тематика є одним з напрямів, яким приділяється увага за ініціативою молодих науковців, які навчаються в Школі. До того ж, чоловіки і жінки складають рівне співвідношення у Школі.

Виходячи з вище означеного можна констатувати, що навчальний заклад є новатором в ініціюванні різних заходів і нововведень, які мають безпосереднє відношення до підтримки і розвитку гендерної рівності та простором розвитку гендерного виховання серед закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України.

Список бібліографічних посилань

1. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» від 09.08.2021 № 448. Електронний ресурс. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>. (дата звернення: 31.01.2023).

2. «Гендерний аудит Харківського національного університету внутрішніх справ: аналітичний звіт. Електронний ресурс. URL: <https://univd.edu.ua/uk/dir/2881/hendernyy-audyt>. (дата звернення: 31.01.2023).

Одержано 20.02.2023

УДК 355.233.2:613

Олена Аркадіївна ГАЛУСТЯН,

старший науковий співробітник

наукової лабораторії з проблем психологічного

забезпечення та психофізіологічних досліджень

Національної академії внутрішніх справ (м. Київ),

кандидат юридичних наук;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2898-2387>;

Ігор Анатолійович ПОЄДИНЦЕВ,

здобувач вищої освіти навчально-наукового інституту № 3

Національної академії внутрішніх справ (м. Київ)

ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КУРСАНТІВ

Визначено основні знання, уміння та навички, що складають здоров'язбережувальну компетентність курсантів. Представлено результати анонімного опитування курсантів-першокурсників щодо способів боротьби зі стресом та улюблених способів відпочинку. Встановлено, що здобувачі першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання потребують формування здоров'язбережувальної компетентності протягом подальшого навчання.

Ключові слова: здоров'я, здоровий спосіб життя, культура здоров'я, здоров'язбережувальні компетенції, здоров'язбережувальна компетентність, курсанти.

Питання здоров'я та здоров'язбереження відносяться до пріоритетних завдань на сучасному етапі професійної підготовки майбутніх поліцейських. Адже з початку війни поліцейські отримали нові виклики, що суттєво ускладнюють їх й без того складну професійну діяльність та посилюють психофізичне навантаження. Особливої уваги, на нашу думку, потребує формування здоров'язбережувальної компетентності курсантів, тому що психічне здоров'я та психосоціальне благополуччя правоохоронців належить до найважливіших питань сьогодення.

Здоров'язбережувальна компетентність розглядається як здатність учня (*курсанта*) застосовувати здоров'язбережувальні компетенції в умовах конкретної життєвої або навчальної ситуації на користь збереження, зміцнення і формування здоров'я [1, с. 36].

Здоров'язбережувальні компетенції – це суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, ставлень, які сприяють здоров'ю у всіх сферах життєдіяльності людини.

Систему організації здоров'язбережувальної освіти ЗВО можна розглядати як:

1) оволодіння комплексом знань, умінь, якостей особистості;

2) їх подальшого розвитку, які покликані забезпечити їй можливість протягом усього життя здійснювати ефективну професійну діяльність, засновану на пріоритеті здоров'я [2, с. 22].

Серед основних знань, що детермінують здоров'язбережувальну компетенцію можна виділити: поняття «здоров'я», «здоровий спосіб життя», «безпечна поведінка»; основи культури здоров'я (фізичного, психічного); правила особистої гігієни, у тому числі психогігієни; фізіологічні функції організму в різних умовах: спокою, руху, стресу тощо; індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини; основні принципи і методи психопрофілактики.