

Леснікова М. В.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник сектору професійної освіти
відділу освітньої статистики і аналітики ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна,
conversat95@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2802-973X>

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ: ДОСВІД РОЗВИНУТИХ КРАЇН ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ

Анотація. Метою статті є вивчення досвіду розвинутих країн щодо створення гендерно чутливого освітнього середовища в закладах професійної (професійно-технічної) освіти (П(ПТ)О) та окреслення кроків для запозичення такого досвіду в Україні. Передова практика низки країн, зокрема Австралії, США, Фінляндії, Німеччини, Ірландії, засвідчила, що в них функціонують державні проекти з побудови гендерно чутливого освітнього середовища в закладах П(ПТ)О. На онлайн-платформах цих проектів розміщено набори інструментів, приклади передового досвіду, гендерно нейтральних навчальних програм, корисні посилання, навчальні матеріали, засоби навчання, методи оцінювання, портфоліо професій тощо. В Україні питанням гендерної рівності в закладах П(ПТ)О також приділяється певна увага, але наразі відсутні дієві державні механізми щодо розбудови в таких закладах гендерно чутливого освітнього середовища. Разом із тим керівництво та співробітники закладів П(ПТ)О усвідомлюють важливість гендерної рівності та подолання гендерних стереотипів у проведенні профорієнтаційної роботи для розвитку таких закладів в Україні. У статті запропоновано основні кроки для розбудови гендерно чутливого освітнього середовища у вітчизняних закладах П(ПТ)О. Зроблено висновок, що зазначене є необхідною передумовою формування освіченої, впевненої в собі, відповідальної й успішної особистості, яка гідно реалізує себе на ринку праці.

Ключові слова: професійна (професійно-технічна) освіта, гендерно чутливе освітнє середовище в закладі професійної (професійно-технічної) освіти, професія, професійна орієнтація.

JEL classification: I22, J24, J60, P46.

DOI: 10.32987/2617-8532-2022-3-26-40.

Професійна(професійно-технічна) освіта (далі – П(ПТ)О) має вирішальне значення для соціальної адаптації людини в суспільстві, адже заохочує її до здобуття знань і навичок, необхідних для інтеграції до ринку праці. Особливої актуальності питання соціальної адаптації людини та її інтеграції до ринку праці набувають в Україні на тлі повномасштабної

збройної агресії російської федерації, адже набуті людиною навички є корисними передусім у подальших заходах із відновлення й розбудови національної економіки.

25 серпня 2019 р. під головуванням Президента Франції Еммануеля Макрона лідери країн Великої сімки на саміті в місті Біарріц (Франція) заснували Партнерство Біарріц, що

© Леснікова М. В., 2022

має на меті консолідацію зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідальності задля досягнення рівності жінок і чоловіків. 11 вересня 2020 р. Україна приєдналася до Партнерства Біарріц, узявши на себе зобов'язання в п'яти сферах, зокрема щодо забезпечення комплексного інтегрування принципів гендерної рівності в освіті [1]. Для того щоб учні успішно навчалися, стали впевненими в собі особистостями, відповідальними й активними громадянами, потрібно приділяти належну увагу забезпеченню гендерної рівності, рівному позитивному ставленню до дівчат і хлопців, а також навчанню з гендерних питань. Гендерно чутлива освіта дає вигоди й жінкам, й чоловікам, допомагає їм визначити, які погляди з гендерних питань є справжніми, а які – лише стереотипними узагальненнями. Гендерна обізнаність вимагає не лише інтелектуальних зусиль, а й чуттєвості та широти поглядів. Вона відкриває перед людиною багато можливостей у житті [2, с. 5]. Освітнє середовище в системі П(ПТ)О як складової світової освітньої системи також повинне бути гендерно чутливим, без жодних проявів гендерної упередженості й дискримінації. Такі фактори, як національне, регіональне або місцеве управління закладами П(ПТ)О, вимоги ринку праці, залучення соціальних партнерів, зменшують гендерний дисбаланс і сприяють розбудові в закладах П(ПТ)О гендерно чутливого освітнього середовища.

Мета статті – проаналізувати досвід розвинутих країн щодо створення гендерно чутливого освітнього середовища в закладах П(ПТ)О та окреслити кроки для запозичення такого досвіду в Україні.

Питання, пов'язані з гендерною політикою в закладах освіти, висвітлено в працях О. Васильченко, С. Вихор, Н. Гнатів, Г. Дубової, Т. Марценюк, Н. Павлущенко, Н. Самойленко [3–8].

З огляду на наукові джерела та науково-аналітичні звіти, присвячені питанням побудови гендерно чутливого освітнього середовища в закладах освіти, зокрема в П(ПТ)О, у пропонованій статті вживаються такі терміни:

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає можливість особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [9].

Гендерні ролі – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо [10, с. 8].

Гендерна чутливість – бачення проблем нерівності, дискримінації за гендерною ознакою в усіх різноманітних проявах; тобто здатність сприймати, усвідомлювати та реагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації й сегрегації [10, с. 8].

Гендерно чутливе освітнє середовище – освітнє середовище, у якому актуалізована гендерна чутливість як один із критеріїв ефективності освітньої діяльності [10, с. 8].

Гендерна рівність у закладі П(ПТ)О – рівний розподіл ресурсів, можливостей, підтримки та заохочення, без будь-яких проявів дискримінації між чоловіками й жінками. Забезпечення жінкам (дівчатам) – здобувачкам рівного доступу до будь-якої професії та засобів навчання поряд із чоловіками (хлопцями) [11].

Гендерні стереотипи в закладах П(ПТ)О – жорстке й надто спрощене

визначення групи людей, усі члени якої мають схожі характеристики. Наприклад, зарахування жінок (дівчат) до закладу П(ПТ)О відбувається за гендерною ознакою: жінки (дівчата) зараховуються на професії, пов'язані зі швейною справою («Швачка»), модою та дизайном («Перукар», «Манікюрник»), офісною справою («Обліковець», «Діловод»); водночас чоловіки зараховуються на професії, пов'язані з будівництвом («Лицювальник-плиточник»), промисловістю («Зварювальник», «Електрик») тощо. Тут важливо зазначити, що на професії, на які переважно зараховуються жінки, є менш прибутковими, ніж ті, на які залучаються чоловіки [11].

Освітнє середовище в закладі П(ПТ)О може бути гендерно негативним (шкідливим), гендерно сліпим і гендерно чутливим (таблиця).

За гендерно негативного (шкідливого) освітнього середовища в закладі П(ПТ)О наявні та заохочуються шкідливі гендерні стереотипи, такі як

глузування, відмова в допомозі тощо. Наприклад, дівчині не рекомендують обирати професію, пов'язану з будівництвом, тому що з неї насміхатимуться через те, що вона намагається бути схожою на чоловіка.

Для гендерно сліпого освітнього середовища закладу П(ПТ)О характерна неспроможність визнати, що чоловіки й жінки в певних ситуаціях не можуть виконувати однакові завдання. Наприклад, у закладі П(ПТ)О вважають, що вагітна жінка-здобувачка може виконувати ті самі роботи, що й чоловік-здобувач.

Гендерно чутливому освітньому середовищу в закладі П(ПТ)О притаманне визнання того, що чоловіки та жінки мають різний досвід і можливості доступу до ресурсів через традиційні гендерні ролі. У такому закладі П(ПТ)О усунуто всілякі перешкоди, що призводять до нерівності в доступі чоловіків та жінок до ресурсів і можливостей повноцінно оволодіти обраними навичками й компетенціями;

Таблиця

Ознаки гендерно чутливого, гендерно негативного та гендерно сліпого освітнього середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Гендерно чутливе середовище	Гендерно негативне та гендерно сліпе середовище
У навчальному приміщенні стільців і столів вистачає кожному(-ій) здобувачу(-ці)	Вибір лише хлопців (чоловіків) для відповідей на запитання в групі
На стінах навчальних приміщень розміщено ілюстрації та плакати з позитивними образами жінок і чоловіків, які не відображають негативних стереотипних гендерних ролей	Привертання уваги та сміху, якщо здобувач(-чка) припускається помилки
Форма, розмір, висота й розташування меблів зручні для дівчат (жінок) – здобувачок і хлопців (чоловіків) – здобувачів	Дівчата (жінки) – здобувачки сидять окремо від хлопців (чоловіків) – здобувачів
Інструментів та засобів навчання вистачає для всіх	Дівчата (жінки) – здобувачки не беруть участі в груповій роботі
У закладі П(ПТ)О розміщено плакати, що демонструють повагу до викладачів і викладачок	Звертання з проханням прибрати пил чи бруд після заняття до дівчат (жінок) – здобувачок

Складено автором за: Gender Responsive and Inclusive TEVET Training Course. UNESCO, 2019. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369087>.

керівництво та співробітники закладу усвідомлюють, що чоловіки й жінки в певних ситуаціях не можуть виконувати однакові завдання, наприклад вагітні здобувачки не завжди спроможні контактувати з певними хімічними речовинами.

Отже, на нашу думку, ґендерно чутливе освітнє середовище закладу П(ПТ)О – це середовище, у якому всі, незалежно від статі й віку, навчаються без труднощів і перешкод. Класні кімнати, майстерні, лабораторії, спортивні зали, роздягальні та інші приміщення закладу П(ПТ)О може вільно відвідувати кожен, без будь-яких форм сегрегації. Усі відчувають інтелектуальну й академічну підтримку, розширюють відчуття приналежності до колективу, незалежно від ідентичності або переваг у навчанні.

Розбудова ґендерно чутливого освітнього середовища в закладах П(ПТ)О України є необхідною передумовою формування освіченої,

впевненої в собі, відповідальної та успішної особистості, яка гідно реалізує себе на ринку праці.

За результатами досліджень Європейського центру розвитку професійної освіти й навчання (Cedefop), у ЄС майже половина всіх учнів старших класів закладів загальної середньої освіти обирають П(ПТ)О, при цьому частка чоловіків у закладах П(ПТ)О є значно вищою, ніж жінок. Лише в Ірландії спостерігається один із найвищих показників участі жінок у П(ПТ)О – понад 60 % загальної чисельності зарахованих. Свідомий вибір, а також гнучкість надання освітніх послуг є ключовими факторами участі жінок і дівчат у П(ПТ)О Ірландії [12].

В Україні структура контингенту здобувачів П(ПТ)О за статтю впродовж 2018–2022 рр. практично не змінювалася: 62 % чоловіків та 38 % жінок (рис. 1).

Станом на 1 січня 2022 р. найбільше жінок навчається в закладах П(ПТ)О

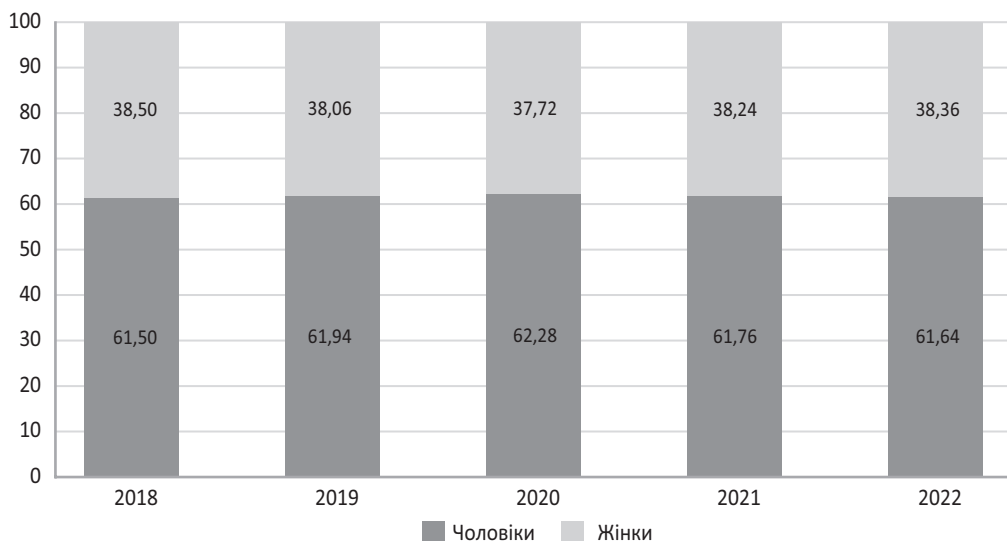


Рис. 1. Динаміка контингенту здобувачів закладів П(ПТ)О за статтю протягом 2018–2022 рр. (станом на 1 січня), %

Побудовано автором за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех)).

Дніпропетровської, Львівської, Харківської, Запорізької й Миколаївської областей, а найменше – в Луганській, Чернівецькій, Закарпатській та Чернігівській областях (рис. 2).

Переважна частина здобувачок П(ПТ)О із числа випускниць шкіл (69 %, або 63 571 особа) мають базову середню освіту та оволодівають обраними професіями з отриманням

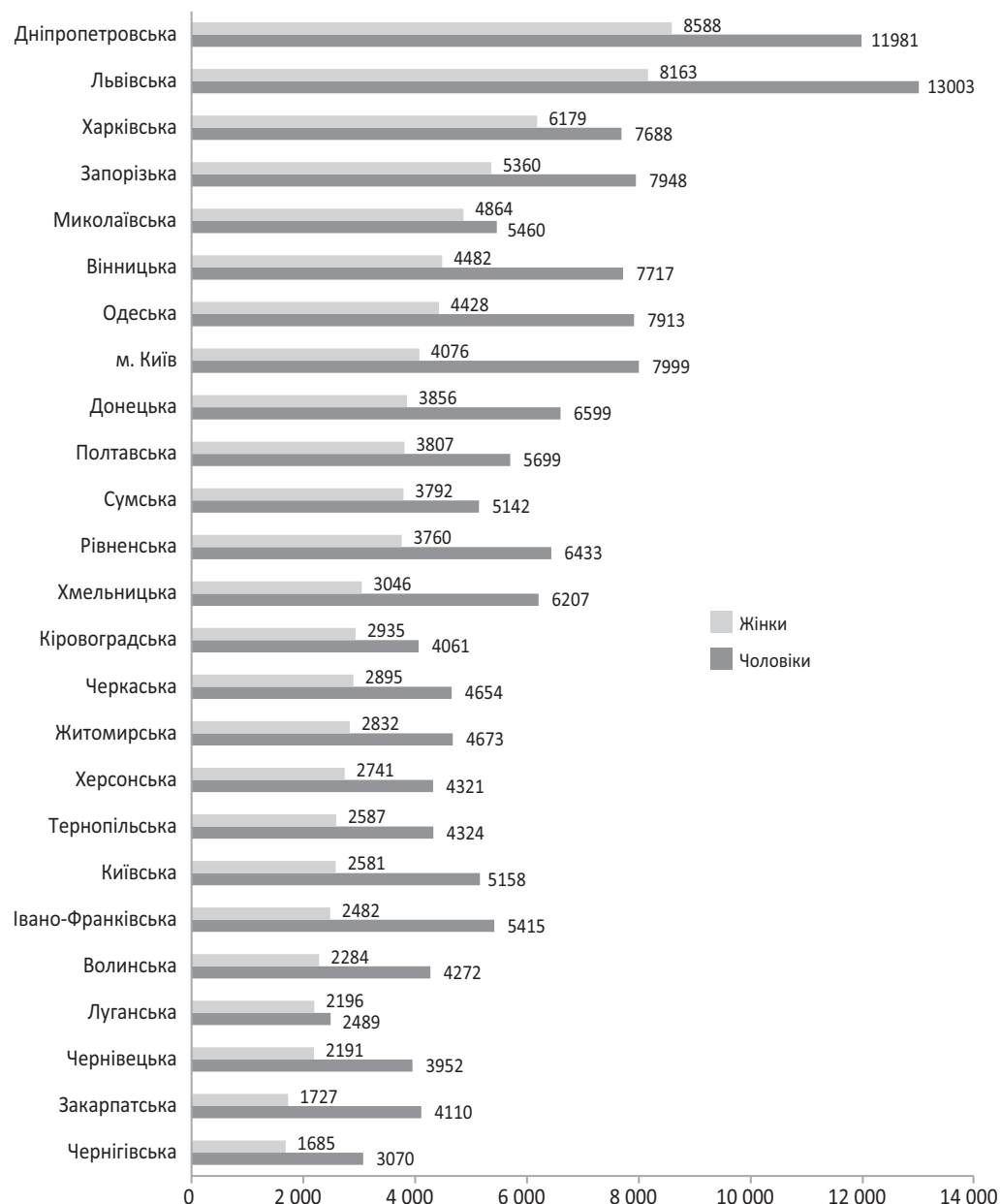


Рис. 2. Контингент здобувачів закладів П(ПТ)О за статтю станом на 1 січня 2022 р., осіб

Побудовано автором за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех)).

повної загальної середньої освіти, менш ніж третина (28 %, або 25 082 особи) – повну загальну середню освіту (рис. 3).

Наразі відсутня офіційна інформація щодо професійних уподобань здобувачок вітчизняних П(ПТ)О, однак є низка досліджень, присвячених цьому питанню. Так, І. Чорна, досліджуючи «чоловічі» та «жіночі» професії з точки зору сучасної молоді, зазначає, що особи чоловічої й жіночої статі, як правило, висувають до професійної діяльності досить різні вимоги, вважають її джерелом задоволення різних потреб. Протягом навчання в 9–11-му класі в юнаків істотно зростають вимоги до майбутньої професії, тобто береться до уваги дедалі більше число чинників. У дівчат же вимоги до майбутньої професії зростають неістотно. Юнаки віддають пріоритет високій зарплаті та можливості самостійно приймати рішення в процесі роботи, серед важливих чинників вони називають

процес і умови праці, її творчий характер. Контакт із людьми для них менш важливий. Водночас для дівчат головними чинниками професійної діяльності є: можливість контактувати з людьми, сам процес праці, а також висока матеріальна зацікавленість [13, с. 83].

У 2021 р. проводилося всеукраїнське опитування, присвячене питанням просування гендерної рівності в закладах П(ПТ)О, у рамках міжнародного проекту «EU4Skills: кращі навички для сучасної України». В опитуванні взяли участь 726 респондентів і респонденток, які представляли щонайменше 467 закладів П(ПТ)О, що становить 67,2 % їх загальної кількості в Україні. За результатами опитування встановлено, що:

- керівництво та співробітники закладів П(ПТ)О усвідомлюють важливість гендерної рівності для розвитку останніх;

- у закладах П(ПТ)О відсутні організаційні засади й механізми забез-

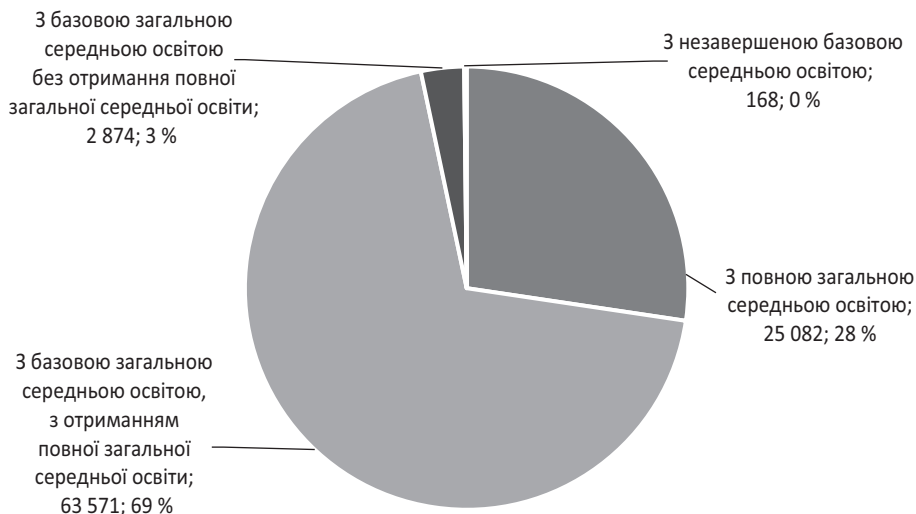


Рис. 3. Розподіл здобувачок П(ПТ)О за рівнем освіти станом на 1 січня 2022 р., осіб, %

Побудовано автором за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех)).

печення ґендерної рівності; немає також уповноваженої особи з питань ґендерної політики;

- адміністрація сприяє відвідуванню співробітниками та співробітницями семінарів, лекцій, інших інформаційних заходів із питань просування ґендерної рівності або поширює інформацію про такі заходи;

- майже половина опитаних представників і представниць закладів П(ПТ)О вважають необхідними заходи, спрямовані на досягнення ґендерної рівності в системі П(ПТ)О;

- у закладах П(ПТ)О почали задумуватися над подоланням стереотипів у проведенні профорієнтаційної роботи. Менше ніж половина опитаних зазначили, що адміністрація закладів заохочує дівчат (у т. ч. школярки) і жінок обирати професії, які традиційно вважаються чоловічими. З цією метою проводяться роз'яснювальні бесіди, круглі столи, майстер-класи та особисте або онлайн-спілкування представництва закладу зі школярами й школярками. Під час такого спілкування наводяться переваги запропонованих професій і конкретні приклади успішних людей. Так, для заохочення хлопців оволодіти професією «Кравець; закрійник» представництво закладу П(ПТ)О доносить інформацію, що кравцями та закрійниками можуть бути не тільки дівчата, а й хлопці, адже надалі можна вступити до закладу вищої освіти та стати модельєром, як, наприклад, відомий український модельєр і дизайнер одягу Андре Тан;

- у деяких закладах П(ПТ)О розроблено відеопрезентації для навчання хлопців за професією «Перукар» та дівчат за професіями «Електрогазоварник» і «Електромонтер з ремонту електроустаткування», а також

відеолекторії «Досягнення видатних людей» з акцентом на рівності жінок та чоловіків. Подібне заохочення практикується також серед педагогічного складу окремих закладів П(ПТ)О. Наприклад, майстром виробничого навчання з професії «Монтажник гіпсокартонних конструкцій; штукатур» є жінка, яка першочергово хотіла обійняти іншу посаду, але під час співбесіди адміністрація закладу П(ПТ)О переконала її стати майстром цієї «не жіночої» професії. Наразі майстриня в захваті від роботи, а учні залюбки навчаються, завдяки чому цю професію обирають і дівчата;

- половина опитаних представників та представниць закладів П(ПТ)О наголошують на важливості інформаційно-просвітницької діяльності з питань ґендерної рівності в різноманітних форматах. Пропонується проведення круглих столів, семінарів, лекцій, конференцій, тренінгів, курсів за вибором, факультативних курсів, виховних годин, бесід, вебінарів тощо як для здобувачів освіти, так і для співробітників.

Отже, в Україні питанням ґендерної рівності в закладах П(ПТ)О приділяється певна увага, але наразі відсутні дієві державні механізми щодо розбудови в таких закладах ґендерно чутливого освітнього середовища.

Міністерством освіти і науки України спільно з Програмою ЄС «EU4Skills: кращі навички для сучасної України» розпочато створення дорожньої карти просування ґендерної рівності. Вона допоможе підвищити рівень обізнаності представників сфери П(ПТ)О щодо ґендерних питань. Створення дорожньої карти відбувається в межах проекту «Під-

тримка пілотних регіонів щодо просування гендерної рівності».

Крім того, триває робота зі створення модуля П(ПТ)О в програмно-апаратному комплексі «Автоматизований інформаційний комплекс освітнього менеджменту», який міститиме розширений перелік показників для розуміння процесів участі жінок і дівчат, чоловіків та хлопців у П(ПТ)О.

З метою впровадження принципів гендерної рівності у вітчизняних закладах П(ПТ)О важливо розглянути досвід провідних країн світу. Як свідчить міжнародний досвід, у розвинутих країнах гендерно чутливе освітнє середовище в закладах П(ПТ)О будується шляхом створення дієвих механізмів, націлених на боротьбу з гендерними стереотипами при професійному виборі, розроблення гендерно нейтральних навчальних програм та застосування гендерно чутливої педагогічної практики.

Одним із прикладів такої передової практики є проєкт «Більше місця! – Зміна гендерних норм у фінських закладах П(ПТ)О» («Mer plats! (more room) – Changing gender norms in Finnish VET schools»), що здійснювався у **Фінляндії** протягом 2018–2020 рр. Основне питання проєкту полягало в тому, чи можуть дівчата або жінки обирати професії, у яких домінують чоловіки, а хлопці чи чоловіки, відповідно, обирати професії, у яких переважають жінки. Цільовою групою проєкту були педагогічні працівники закладів П(ПТ)О, для яких організували курси підвищення кваліфікації та підготували необхідні онлайн-матеріали під назвою «everyone's occupations» («професії для кожного»). Останні складалися з тестів, набору інструментів, при-

кладів передового досвіду, підказок, корисних посилань тощо. Під час самоперевірки педагогічні працівники мали змогу з'ясувати, наскільки вони просунулися на «шляху гендерної рівності». Набір інструментів включав контрольні списки для окремих педагогічних працівників, ідеї щодо перегляду навчальних програм, вправи для здобувачів, а також найкращі методи навчання, навчальні матеріали, анкети й електронні системи, засоби навчання, методи оцінювання, елементи гендерно чутливої мови. Також онлайн-матеріали містили поширені запитання та відповіді стосовно шляхів досягнення гендерної рівності [14].

У **США** для залучення жінок і дівчат до П(ПТ)О та розширення можливостей їх працевлаштування запроваджено проєкт Step-Up, фінансований жіночим венчурним фондом (Women Venture). Найпопулярнішими програмами здобуття П(ПТ)О в рамках цього проєкту є перекваліфікація працівниць домашнього господарства й громадського харчування в працівниць великих заводів. Жінки та дівчата набувають базових професійних навичок у сфері промислового обслуговування, сантехніки й столярних робіт, а курс попередньої професійної підготовки знайомить їх з основним промисловим обладнанням та інструментами. Додатковою послугою в рамках цього проєкту є двотижневий курс самоефективності, покликаний допомогти жінкам і дівчатам почуватися впевнено в соціальному та робочому середовищах [15].

В **Австралії** функціонує громадська організація «Жінки в освіті для дорослих і професійно-технічній освіті» (Women in Adult & Vocational

education, WAVE). WAVE організовує семінари й тренінги, проводить аналітичні та моніторингові дослідження, розробляє рекомендації щодо участі жінок у П(ПТ)О, освіті дорослих і працевлаштуванні. На вебсайті цієї організації розміщено аналітичну та практичну інформацію про участь жінок та дівчат у П(ПТ)О, зокрема про передові австралійські практики, з метою заохочення їх здобувати П(ПТ)О й подолання ґендерних стереотипів. Так, інтегрована комунікаційна платформа SkillsOne має на меті демонстрацію та просування кар'єрних шляхів і можливостей для жінок та дівчат у нетрадиційних для них професіях. SkillsOne включає однойменне телебачення й вебсайт www.skillsone.com.au. Здобувачі та їхні батьки можуть скористатися послугами кар'єрних консультантів, інші зацікавлені особи можуть отримати інформацію про професії, навички й програми навчання. Спеціалізовані канали телебачення SkillsOne («Жінки в торгівлі», «Жінки у фермерському господарстві», «Жінки в металургії та машинобудуванні», «Жінки в будівництві», «Жінки в нерухомості» тощо) присвячено жінкам і дівчатам у певних професіях. Наприклад, канал «Жінки в торгівлі» представляє жінок та дівчат у сфері готельного сервісу, туризму й послуг із індивідуальними профілями жінок і дівчат за цими професіями з чіткими інструкціями, де здобути певну професію та як потім працевлаштуватися [16].

Крім того, в Австралії діє організація Auto Skills Australia, яка розробляє та підтримує акредитовані на національному рівні кваліфікації з підготовки в країні працівників автомобільної промисловості. У цій галузі

в Австралії працюють автомеханіки, автоелектрики, фарбувальники, рихтувальники кузовів тощо, однак також необхідні інші професії, зокрема продавець автомобілів і автозапчастин, менеджер з автомобільного виробництва, адміністратор такого виробництва, комірник та ін. Для залучення жінок і дівчат до вказаної галузі Auto Skills Australia запровадила спеціальні вебресурси, орієнтовані саме на жінок, включаючи демонстрацію профілю професій та відеофільм про заклади П(ПТ)О, де їх можна набути [16].

Ще одним прикладом передової практики щодо побудови ґендерно чутливого освітнього середовища в П(ПТ)О є міжнародний проєкт ENI CBC Med «Mediterranean Sea Basin Programme», у рамках якого реалізується програма залучення жінок і дівчат до здобуття П(ПТ)О за дуальною формою в портовому секторі. Проєкт ENI CBC Med об'єднує прибережні території 14 країн **Європейського Союзу** та країн-партнерів із метою сприяння справедливому, рівноправному й сталому розвитку по обидва боки зовнішніх кордонів ЄС. Діяльність портів, пов'язана з міжнародною торгівлею, навколишнім середовищем, цифровізацією, портовою логістикою та транспортними мережами, залишається одним із основних напрямків створення робочих місць у секторі блакитної економіки. Цей важливий потенціал варто ефективно використовувати за допомогою дуальної П(ПТ)О зі схемами працевлаштування в портах Середземноморського регіону [17].

У рамках проєкту ENI CBC Med запроваджено дев'ять програм здобуття П(ПТ)О за дуальною формою

навчання, що адаптовані до актуальних потреб портів. Так, уже цього року для італійських жінок і дівчат організовано здобуття П(ПТ)О за професіями, пов'язаними з адмініструванням та міжнародною торгівлею в портах. Для здобуття П(ПТ)О використовується Simulated Practice Enterprises – розроблена в рамках проекту нова цифрова методологія навчання на основі віртуально змодельованих імітаційних підприємств, тобто відтворених у цифровому середовищі, яке моделює умови реального часу, щоб урахувати справжні практичні ситуації без фактичної необхідності залучати реальні компанії (знижуючи тим самим імовірність дорогих помилок) [18]. Здобуття П(ПТ)О за цією методологією сприятиме кращій професійній орієнтації здобувачів та їх подальшому працевлаштуванню, отриманню ними досвіду адміністрування місцевої портової громади, допоможе їм ознайомитися з особливостями діяльності й професійними профілями компаній-роботодавців.

В Ірландії діють курси П(ПТ)О за різними напрямками навчання, серед яких програмування комп'ютерних ігор, лабораторні методи аналізу, спортивна терапія, медична сестринська справа, візаж і косметологія тощо. Понад 60 % жінок у цій країні обирають заочну форму здобуття П(ПТ)О. Наразі в Ірландії особливої популярності набувають курси П(ПТ)О для дорослих жінок, що пропонують послуги по догляду за дітьми під час навчання [12].

Слід також відзначити передовий досвід **Німеччини**, а саме Ініціативу «Girls'Day – Future Prospects for Girls», яка реалізується в цій країні з 2001 р.

У День дівчат школярки можуть отримати уявлення про професії, які ними зазвичай не розглядаються в контексті побудови власної кар'єри. Ідеться про технічні й промислові підприємства гірничодобувної, будівельної, аграрної, автомобільної галузей. З моменту початку кампанії понад 2,1 млн дівчат узяли участь у близько 160 тис. пропозицій до Дня дівчат. Цього дня вони проходять стажування в лабораторіях, кабінетах, майстернях та відчувають, наскільки цікавою й захоплюючою може бути запропонована професія [19]. Також у Німеччині діє проєкт «Girls'Day and Boys'Day», у рамках якого дівчата та хлопці шкільного віку знайомляться з дефіцитними професіями. Таким чином організатори проєкту прагнуть викликати в молоді інтерес до певних професій, де бракує спеціалістів [20].

Огляд передового досвіду щодо побудови в закладах П(ПТ)О гендерно чутливого освітнього середовища дає підстави для таких висновків. Розвинуті країни світу прагнуть побудувати у своїх системах П(ПТ)О гендерно чутливе освітнє середовище. Серед країн ЄС майже половина всіх учнів старших класів закладів загальної середньої освіти обирають професійну (професійно-технічну) освіту, проте частка чоловіків у П(ПТ)О є значно вищою, ніж частка жінок.

Гендерно чутливе освітнє середовище в закладах П(ПТ)О будується на основі створення дієвих механізмів, спрямованих на боротьбу з гендерними стереотипами при професійному виборі, розроблення гендерно нейтральних навчальних програм та застосування гендерно чутливої педагогічної практики.

У розвинутих краях світу функціонують державні проєкти з побудови гендерно чутливого освітнього середовища в закладах П(ПТ)О, на онлайн-платформах яких розміщено набори інструментів, приклади передового досвіду, гендерно нейтральних навчальних програм, підказки, корисні посилання, найкращі методи навчання, навчальні матеріали, анкети й електронні системи, засоби навчання, методи оцінювання, елементи гендерно чутливої мови, портфоліо професій, а також детальну інформацію про заклади П(ПТ)О.

Система П(ПТ)О України, як і розвинутих країн, сприяє досягненню гендерної рівності. Керівництво та співробітники закладів П(ПТ)О усвідомлюють важливість гендерної рівності для розвитку останніх і докладають зусиль для розбудови гендерно чутливого освітнього середовища.

На нашу думку, основними кроками на шляху розбудови гендерно чутливого освітнього середовища в закладах П(ПТ)О України є:

- розроблення організаційних засад і механізмів забезпечення гендерної рівності;

- регулярне підвищення кваліфікації педагогічного персоналу з питань просування гендерної рівності та подолання стереотипів у профорієнтаційній роботі;

- забезпечення універсальної доступності класних кімнат, майстерень, лабораторій, спортивних зал та інших приміщень закладу П(ПТ)О для вільного відвідування всіма, без будь-яких форм сегрегації;

- створення рекламної концепції закладу П(ПТ)О та винайдення способів її донесення до споживачів;

- розроблення навчальних посібників і матеріалів, які не мають гендерної упередженості щодо мови, зображень та змісту.

Головним напрямом подальших досліджень є створення методологічних засад формування інклюзивного та гендерно чутливого освітнього середовища в закладах П(ПТ)О.

Список використаних джерел

1. Про затвердження плану 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. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>.

2. Янкаускайте М., Кургановська Н. Гендерна рівність в освіті : посіб. для тренерів. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 80 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/osvita/genderna-rivnist-v-osviti-posibnik-dlya-treneriv-134605.html>.

3. Васильченко О. Гендерно-чутливе середовище як умова формування гендерної культури студентів університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. № 39(92). С. 500–503. URL: <http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2014/39/82.pdf>.

4. Дубова Г. В. Упровадження гендерного підходу в закладах вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 38. Т. 1. С. 277–281. URL: <http://dspace.lduvs.edu.ua/jspui/handle/123456789/594>.

5. Вихор С. Т. Формування гендерної стратегії в управлінні закладом загальної середньої освіти. *Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті*

стратегії модернізації освітньої галузі : кол. моногр. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. С. 143–160. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/17183>.

6. Павлущенко Н. М. Гендерно чутливе освітнє середовище як педагогічна умова використання гендерного підходу в початковій освіті. *Інновації в початковій освіті: проблеми, перспективи, відповіді на виклики сьогодення* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Полтава, 23–24 трав. 2018 р. Полтава : ПНПУ ім. В. Г. Короленка, 2018. С. 23–26. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/10407>.

7. Організація освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти у 2020/2021 навчальному році : методичні рекомендації / під заг. ред. Н. Ю. Самойленко. Суми, 2020. 39 с. URL: https://nmcpto.sumy.ua/wp-content/uploads/2020/09/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_2020_2021%D0%BD%D1%80_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC-1.pdf.

8. Гнатів Н., Марценюк Т. Наслідки гендерної соціалізації дітей у школі (на прикладі вивчення ставлення педагогів до хлопчиків і дівчаток). URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1099/Martseniuk_Naslidky.pdf (дата звернення: 19.05.2022).

9. 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#Text>.

10. Стратегія упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020» (Проект). *Гендерна парадигма освітнього простору* / за заг. ред. Т. О. Дороніної. Кривий Ріг : ВЦ КДПУ, 2016. Вип. 3-4. С. 7–21. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/3.4.2016.pdf> (дата звернення: 19.05.2022).

11. Gender Responsive and Inclusive TEVET Training Course. UNESCO, 2019. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369087> (дата звернення: 19.05.2022).

12. Ireland: study on female participation in VET. CEDEFOP, 2021. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/ireland-study-female-participation-vet>.

13. Чорна І. В. «Чоловічі» та «жіночі» професії з точки зору сучасної молоді. *Гендерна політика очима української молоді* : матеріали підсумкової конф. XII Регіонального наукового конкурсу молодих вчених, м. Харків, 11 груд. 2018 р. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. С. 82–87. URL: https://eprints.kname.edu.ua/53726/1/%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%A5%D0%86%D0%86.pdf (дата звернення: 19.05.2022).

14. Vocational education and training in the Nordic countries / Nordic Information on Gender. URL: <https://nikk.no/wp-content/uploads/2022/03/temanord2022-521-print-en.pdf> (дата звернення: 18.05.2022).

15. Fawcett C. S., Howden S. Gender Issues in Technical Training and Vocational Education Programs. Washington, D.C., 1998. URL: <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1481450> (дата звернення: 07.05.2022).

16. Butler E., Clarke K., Simon L. Hard Hats, Robots and Lab Coats: Broadening the career options of young women. eS4W/WAVE, 2014. URL: https://www.wave.org.au/wp-content/uploads/2020/11/WAVE_eS4W_HardHats_CareerReportFinal-1.pdf (дата звернення: 07.05.2022).

17. Youth Employment in ports of the Mediterranean. *enicbmed.eu* : вебсайт. URL: <https://www.enicbmed.eu/projects/yep-med> (дата звернення: 17.05.2022).

18. YEP MED develops new digital training methodology based on virtually simulated enterprises. *enicbmed.eu* : вебсайт. URL: <https://www.enicbmed.eu/yep-med-develops-new-digital-training-methodology-based-virtually-stimulated-enterprises> (дата звернення: 17.05.2022).

19. Girls' Day – Future Prospects for Girls. *Girls' Day* : вебсайт. URL: <https://www.girls-day.de/fakten-zum-girls-day/das-ist-der-girls-day/ein-zukunftstag-fuer-maedchen/english> (дата звернення: 17.05.2022).

20. Rollentausch beim Girls' Day und Boys' Day. 2014. *deutschland.de* : вебсайт. URL: <https://www.deutschland.de/de/topic/wissen/bildung-lernen/rollentausch-beim-girls-day-und-boys-day> (дата звернення: 17.05.2022).

Maryna Lyesnikova

Ph. D. (Economics), SSI «Institute of Educational Analytics», Kyiv, Ukraine, conversat95@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2802-973X>

GENDER-SENSITIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS: EXPERIENCE OF DEVELOPED COUNTRIES AND OPPORTUNITIES FOR UKRAINE

Abstract. *The educational environment in the system of vocational education and training (VET), as a component of the global education system, should be gender-sensitive without any manifestations of gender bias and discrimination. The article identifies that such factors as national, regional or local management of VET institutions, labor market requirements, involvement of social partners, etc. reduce gender imbalance and contribute to the formation of a gender-sensitive educational environment. A review of best practices in education systems in Australia, the USA, Finland, Germany and Ireland showed that government projects are underway to create a gender-sensitive educational environment in VET institutions. The online platforms of these projects contain toolkits, examples of good practices, tips, useful links, examples of gender-neutral curricula, best teaching methods, teaching aids, elements of gender-sensitive speech, portfolio of professions, etc. In Ukraine, gender equality issues are also given some attention in VET institutions. Management and employees are aware of the importance of gender equality for the development of VET institutions and work continues to overcome stereotypes in career guidance work. However, there is currently no institutional framework or mechanisms for gender equality in domestic VET. In addition, there is no designated person for gender policy. According to the research results, primary steps for the development of a gender-sensitive educational environment in Ukrainian VET institutions are proposed, namely: the development of organizational frameworks and mechanisms for ensuring gender equality; regular training of teaching staff in the promotion of gender equality and the elimination of stereotypes in vocational guidance work; ensuring universal access to classrooms, workshops and laboratories, sports halls, locker rooms and other facilities of the VET institutions for free access by all without segregation, etc. The main direction of further research is the creation of methodological bases for the formation of an inclusive and gender-sensitive educational environment in VET institutions.*

Keywords: *vocational education and training, gender-sensitive educational environment in vocational training institutions, profession, career guidance.*

References

1. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2020). *On the approval of the plan of measures for the implementation of the commitments of the Government of Ukraine, taken within the framework*

of the international initiative "Biarritz Partnership" for the establishment of gender equality (Order No. 1578-p, December 16). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

2. Yankauskaite, M., & Kurhanovska, N. (2011). *Gender equality in education*. Zaporizhzhia: Drukarskyi svit. Retrieved from <https://genderindetail.org.ua/library/osvita/gendernarivnist-v-osviti-posibnik-dlya-treneriv-134605.html> [in Ukrainian].

3. Vasylychenko, O. (2014). Gender Sensitive Environment as the Condition of Formation of University Students' Gender Culture. *Pedagogy of formation of creative personality in higher and secondary schools*, 39(92), 500-503. Retrieved from <http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2014/39/82.pdf> [in Ukrainian].

4. Dubova, H. V. (2021). Implementation of gender approach to higher education institutions. *Current issues of humanitarian sciences*, 38(1), 277-281. Retrieved from <http://dspace.lduvs.edu.ua/jspui/handle/123456789/594> [in Ukrainian].

5. Vykhov, S. T. (2020). Formation of a gender strategy in the management of a general secondary education institution. *Current problems of management of educational institutions in the context of the strategy of modernization of the educational sector*, 143-160. Ternopil: TNPU named after V. Hnatyuk. Retrieved from <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/17183> [in Ukrainian].

6. Pavlushchenko, N. M. (2018). Gender-sensitive educational environment as a pedagogical condition for using the gender approach in primary education. *Innovations in primary education: problems, prospects, responses to today's challenges*, Proceedings of the All-Ukrainian Science and Practical Conference. Poltava. Retrieved from <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/10407> [in Ukrainian].

7. Samoilenko, N. Iu. (Ed.). (2020). *Organization of the educational process in institutions of professional (vocational and technical) education in the 2020/2021 academic year*. Retrieved from https://nmcpto.sumy.ua/wp-content/uploads/2020/09/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_2020_2021%D0%BD%D1%80_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC-1.pdf [in Ukrainian].

8. Hnativ, N., & Martseniuk, T. (n. d.). *Consequences of gender socialization of children at school (on the example of studying the attitude of teachers towards boys and girls)*. Retrieved from http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1099/Martseniuk_Naslidky.pdf [in Ukrainian].

9. Verkhovna Rada of Ukraine. (2005). *About ensuring equal rights and opportunities for women and men* (Act No. 2866-IV, September 8). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].

10. Doronina, T. O. (Ed.). (2016). Strategy for implementation of gender equality and non-discrimination in the field of education "Education: Gender Dimension - 2020" (Project). *Gender paradigm of educational space*, 3-4, 7-21. Retrieved from <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/3.4.2016.pdf> [in Ukrainian].

11. UNESCO. (2019). *Gender Responsive and Inclusive TEVET Training Course*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369087>.

12. CEDEFOP. (2021). *Ireland: study on female participation in VET*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/ireland-study-female-participation-vet>.

13. Chorna, I. V. (2019). "Male" and "female" professions from the point of view of modern youth. *Gender policy through the eyes of Ukrainian youth*, Proceedings of the Conference Title. Kharkiv. Retrieved from https://eprints.kname.edu.ua/53726/1/%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%A5%D0%86%D0%86.pdf [in Ukrainian].

14. Nordic Information on Gender. (n. d.). *Vocational education and training in the Nordic countries*. Retrieved from <https://nikk.no/wp-content/uploads/2022/03/temanord2022-521-print-en.pdf>.

15. Fawcett, C. S., & Howden, S. (1998). *Gender Issues in Technical Training and Vocational Education Programs*. Retrieved from <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1481450>.

16. Butler, E., Clarke, K., & Simon L. (2014). *Hard Hats, Robots and Lab Coats: Broadening the career options of young women*. Retrieved from https://www.wave.org.au/wp-content/uploads/2020/11/WAVE_eS4W_HardHats_CareerReportFinal-1.pdf.

17. ENICBCMED. (n. d.). *Youth Employment in ports of the Mediterranean*. Retrieved from <https://www.enicbcmed.eu/projects/yep-med>.

18. ENICBCMED. (n. d.). *YEP MED develops new digital training methodology based on virtually simulated enterprises*. Retrieved from <https://www.enicbcmed.eu/yep-med-develops-new-digital-training-methodology-based-virtually-stimulated-enterprises>.

19. Girls' Day. (n. d.). *Girls' Day – Future Prospects for Girls*. Retrieved from <https://www.girls-day.de/fakten-zum-girls-day/das-ist-der-girls-day/ein-zukunftstag-fuer-maedchen/english>.

20. Deutschland.de. (2014). *Rollentausch beim Girls' Day und Boys' Day*. Retrieved from <https://www.deutschland.de/de/topic/wissen/bildung-lernen/rollentausch-beim-girls-day-und-boys-day>.