

Севрук Ірина Ігорівна,

доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, кандидатка філософських наук, доцентка;

Соколовська Юлія Вадимівна,

доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, кандидатка історичних наук, доцентка;

Чупрінова Наталія Юрівна,

доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України, кандидатка філологічних наук, доцентка;

ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПОНЕНТИ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Гендерна рівність в сучасному світі постає як фактор, що забезпечує стабільний розвиток суспільства і держави. Стратегія стабільного розвитку (ООН, 2015) [1], опікуючись перспективами сталого розвитку людства, визначає гендерну рівність як п'яту з сімнадцяти стратегічно значущих цілей. В Україні, Цілі сталого розвитку, адаптовані на період 2015-2030, згідно національної доповіді від 2017 р., гендерну рівність також визнають як стратегічно значущу.

Засадові принципи гендерної рівності в Україні було проголошено Конституцією України у перші ж роки Незалежності. У статтях 21, 23 та 24 забезпечуються рівні права для всіх громадян [2]. Ці принципи на сьогодні закріплено чисельними нормативно-правовими документами.

Водночас, можна стверджувати, що незважаючи на суттєві позитивні зрушення, забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони України й досі потребує системної та цілеспрямованої роботи на всіх рівнях структур.

Особливу роль у цих процесах відіграє система військової освіти. Очевидним є те, що закріплення позитивних зрушень у державній політиці потребує системної роботи на рівні формування світоглядних установок та повсякденних практик військових. Гендерно орієнтована військова освіта здатна сформувані такі, що долають традиційні для маскулінного військового середовища та патріархатного суспільства стереотипи. Цінністю та нормою має стати визнання та дотримання військовими рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Водночас, «Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки і оборони України», що була проведена у 2017 році незалежними експертами [3], виявила системні недоліки та типові проблеми від стратегічного рівня до низової ланки. Серед них, зокрема, зазначалась «відсутність єдиного підходу у розумінні гендерної політики серед

навчальних закладів та навчальних центрів сектору безпеки та оборони, брак системної інтеграції гендерних питань у навчальний процес цих закладів» [3]. Авторки документу у розроблених рекомендаціях наполягали на необхідності уніфікації гендерних підходів та їх включення до освітніх програм всіх навчальних закладів та центрів усіх складових сектору безпеки та оборони України.

Як «відповідь» стартував унікальний пілотний проект з уніфікації підходів щодо викладання гендерної тематики у навчальних закладах сектору безпеки та оборони України. Цей проект тривав від початку ініціативи у 2017 році до завершення написання «Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України» (далі «Методичні рекомендації») влітку 2020 року.

Унікальність «Методичних рекомендацій» обумовлено тим, що вони розроблені під потреби національного замовника та враховують світовий та вітчизняний досвід та контексти; мають суто практичне спрямування; надають методики та техніки щодо розвитку гендерної компетентності військових. «Методичні рекомендації» постають як інтелектуальний продукт, що надає можливості забезпечити «єдність бачення» у викладанні гендерної тематики у навчальних закладах різних силових структур. Методичні рекомендації – практична допомога викладачам ВВНЗ у питаннях щодо інтегрування гендерної компоненти в освітній процес. Експерти оцінюють «Методичні рекомендації» як унікальну і надзвичайно актуальну наукову і системоутворюючу роботу.

На сьогодні як найбільш актуальне постає завдання щодо реалізації у навчальному процесі «Методичних рекомендацій». І справа полягає не тільки у необхідності визначитися з кількістю примірників. Кожен з навчальних закладів сектору безпеки та оборони має визначити, яким саме чином і у якому форматі використовуватиме цей інструмент. З одного боку, створені «Методичні рекомендації» – потужний та дієвий інструмент, здатний забезпечити формування гендерної компетентності військових та службовців структури. З іншого, – принципове питання – як їм користуватися (реально чи формально), у якому форматі (частково чи у повному обсязі, ситуативно чи системно, з «доброї волі» чи примусово). На наш погляд, реалізація залежатиме не тільки від змісту рекомендацій, а й від тих, хто організує впровадження рекомендацій, та тих, хто транслює ідеї та знання, наявні у рекомендаціях. Принципово важливо є установка керівної ланки.

Успішність просування ідей гендерної рівності залежить від наявних на стратегічному, операційному та тактичному рівнях вмонтованих у ментальність військових стереотипів, цінностей, норм та відповідних практик повсякденності. Управлінські практики, логістичне забезпечення, інфраструктура, організаційне середовище

мають демонструвати гендерну чутливість та закріплювати цінності гендерної рівності.

Тому, з урахуванням специфіки організації навчального процесу у НА НГУ, наявних затверджених освітньо-професійних програм та відповідних компетентностей, що не містять фіксованої гендерної, пропонуємо наступне.

Перше. Вважаємо, що у межах НГУ гендерну обізнаність необхідно формувати на всіх рівнях: від стратегічного до тактичного.

З метою реалізації цього завдання вважаємо за доречне запропонувати ввести на курсах підвищення кваліфікації (КВOC) НА НГУ спецкурси з гендерної проблематики для кожної з категорій слухачів з урахуванням специфіки потреб підготовки кожної з категорій.

Друге. У програми курсів підвищення кваліфікації НПП НА НГУ ввести курс «Гендер в освітньому процесі НА НГУ», що складається з чотирьох смислових блоків: загально-теоретичний, правовий, морально-етичний та методичний аспекти інтегрування гендерної компоненти в освітній процес.

Третє. З метою формування гендерної обізнаності якомога більшої кількості військовослужбовців НГУ згідно уніфікованих підходів, фіксованих у «Методичних рекомендаціях», запропонувати проведення виїзних занять (тренінгів) у військах. Забезпечити можливість таких занять можуть інституціонально закріплені (розроблені) механізми, приміром, моніторинг потреби у таких заняттях, тощо.

Розробниками курсів, спецкурсів та окремих занять (тренінгів) можуть виступити як автори «Методичних рекомендацій», так і інші фахівці.

Четверте. У НА НГУ у березні 2019 р. створено окремий структурний підрозділ – Відділ євроатлантичної інтеграції. Відділ постає як дієвий інструмент підвищення кваліфікації військових та реформування освіти у напрямку відповідності стандартам НАТО. Цей Відділ може стати одним з інструментів практичного виконання завдань щодо реалізації ідей гендерної рівності як складової євроінтеграції у структурах НА НГУ та НГУ. У перспективі та за умови інституціонального закріплення, одним з завдань цього Відділу може стати забезпечення гендерно-чутливого середовища у кожному структурному підрозділі та в цілому у НА НГУ. Цей Відділ може виконувати функції моніторингу потреб, проблем, ситуацій щодо гендерної рівності; він може проводити різноманітні заходи, що створюють гендерно-чутливе середовище.

Список використаних джерел

1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/70/1 от 25 сентября 2015 года. URL: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiXu4XU8c31AhVsoosKHWG1CDYQF>

jAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fru%2Fga%2F70%2Fdocs%2F70res1.shtml&usg=AOvVaw3dlwsGcUT3dut28dH1LYVd.

2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.

3. Сулова О. & Руз Е., 2017. ‘Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року’. 25 вересня. Доступно <http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assessment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf.

Стаховський Юрій Олександрович,
старший офіцер загального відділу
адміністративного управління штабу
Командування Повітряних Сил Збройних
Сил України

МЕТОДИ Й ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Для реалізації принципів гендерної рівності використовуються різні методи та інструменти її впровадження.

Інструменти впровадження гендерної рівності знаходяться в постійному розвитку і оновленні. Їх набір у кожному випадку має добиратися індивідуально.

Упровадження гендерного аналізу в процесі формування державної політики пов’язане, зокрема, з потребою подолання підходу, за якого гендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин. Водночас рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження інших ознак. Ефективність реалізації державної політики залежить від як найповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців [1].

Навчання з гендерної рівності – будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення рівня обізнаності з гендерних питань представників і представниць директивних органів (тих, хто формує політику) та інших інституцій (суб’єктів) та формування їх гендерної компетентності і сприяння включенню цілей гендерної рівності в їхню роботу на всіх рівнях [2].

Гендерна оцінка – оцінка, що застосовується як метод гендерного інтегрування, який включає проблеми гендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування [2].