

**ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ
ШВЕЦІЇ (СТОКГОЛЬМСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ)****Руслан МУСЕВИЧ****Глухівський національний педагогічний університет****імені Олександра Довженка,**

akademikusck@ukr.net

В умовах розвитку сучасного суспільства на засадах рівності та демократії, розширення євроінтеграційного простору, впровадження гендерної освіти – є нагальною потребою та вимогою часу, оскільки стосується одного із важливих компонентів соціалізації особистості, забезпечення всієї повноти самореалізації жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя.

Стратегія реалізації гендерної політики для Стокгольмського університету є провідною для досягнення загальної мети національної політики щодо досягнення гендерної рівності: забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, зокрема, можливість проявити себе у різних сферах суспільного життя. Це означає, що проблема гендерної рівності стосується усіх процесів прийняття рішень на всіх рівнях та на кожному етапі їх прийняття.

Стокгольмський університет стратегічно працює з проектами, що стосуються владних повноважень і процесів прийняття як формальних так і не формальних рішень з метою покращення кар'єрних можливостей для жінок і, таким чином, забезпечення гендерної рівності в університеті.

Головна умова полягає в тому, що гендерна обізнаність може протидіяти управлінським структурам, які пов'язані з процедурою оцінювання освіти, наукової діяльності та співпраці в наукових колах. Це надає можливість виділити та змінити переважаючі гендерні показники (тобто, хто що робить), якщо мова йде переважно про викладання та адміністрування. Такі гендерні зразки, як зазначено у доповіді Шведської ради з вищої освіти (UHR), «Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?» (Рівність у вищій школі – раз і назавжди?) [1, с. 34] можуть змінити ситуацію, коли жінки не мають можливості просуватися швидко по кар'єрних сходах, на відміну від чоловіків.

Ще у 2005 р. Національне управління з вищої освіти Швеції опублікувало доповідь «Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subilt» (Прихована гендерна дискримінація в академічних сферах – невидима, видима, тонка), у якій дискримінація жінок у науковій спільноті характеризується як невидимі та постійно триваючі тонкі процеси, а не поодинокі події: що може статися «насправді», може і «не відбутися», або щось, що могло статися в кар'єрі когось, може і не трапитись: «когось не бачать, не чують, не читають, не посилаються, не цитують, не запрошують, не заохочують, не надають підтримки або не підтверджують» [2, с. 7]. У звіті акцентується увага й на тому, що жінки в академічній спільноті розробили стратегію виживання в системі, яка вимагає часу та енергії, додаткової розумової праці в доповнення до проведення досліджень і викладання.

Отже, існує ризик маргіналізації жінок-науковиць, що на думку дослідників є ключовими для кар'єрних можливостей жінок [3].

Аналіз доповіді «Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet» (Рівність факультетів? Дослідження розподілу праці та норм між викладачами та дослідниками в рамках двох факультетів Гетеборзького університету) засвідчив, що один із видів маргіналізації стосується ідеалу дослідника, який може слугувати нормативною сіткою, що обмежує а не покращує можливості багатьох працівників в досягненні успіху та розвитку в галузі досліджень та освіти. Важливим є й те, що суттєвою проблемою для жінок є обмежена можливість входити або створювати й підтримувати мережі соціальних досліджень, особливо в тих установах, де переважають чоловіки [4].

З метою протидії маргіналізації та розширення можливостей жінок, проведення актуальних гендерних досліджень, Стокгольмський університет, починаючи ще з 2010 р., створив та керує мережею Гендерної академії, яка заснована спільно з Центром гендерних досліджень. Це надає можливість налагодження ефективної співпраці різних відділів з питань гендерних досліджень (за активного залучення докторантів) та реалізації низки проєктів, що сприяють забезпеченню гендерної рівності.

Література

1. Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla? Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets – och högskolerådet. Stockholm : Universitets – och högskolerådet, 2014. 92 p.
2. Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt. Högskoleverkets rapportserie Högskoleverkets rapportserie. Stockholm : Högskoleverket, 2005. 35 p.
3. Winkler J. A. Focus Section: Women in Geography in the 21st Century: Faculty Reappointment, Tenure, and Promotion: Barriers for Women. *The Professional Geographer*. 2000. Issue 4, Vol. 52. P. 737–750. URL: <https://cutt.ly/Rd7k7dn> (date request: 31.03.2020).
4. Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet / C. Berg et al. Göteborg : University of Gothenburg : 2012. 128 p.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ БУЛІНГУ В ОСВІТНІХ ЗАКЛАДАХ РУМУНІЇ

Сніжана ПОПША

Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка

snejanapopsha@gmail.com

Відповідно до Указу Президента України «Про Національну стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі» № 195/2020 від 25 травня 2020 р., у закладі освіти має бути створено безпечне і здорове освітнє середовище для забезпечення прав дітей на освіту, охорону здоров'я, створення умов для надання учням якісних освітніх та медичних послуг [1]. Проте на сьогодні залишаються проблеми, які потребують негайного їх вирішення, однією з таких є подолання фізичного, психологічного насильства та