

Профспілка ТНПУ разом з командою КВК «Ляпас» організували студентську лігу КВК, в якій приймали участь команди з різних міст України. Усі кошти, зібрані в ході цього фестивалю, були передані як волонтерська допомога воїнам АТО. Серед інших програм задля активної підтримки наших воїнів проведено акції «Подаруй воїну книгу», «Врятуй життя українському солдату» з плетіння маскувальних сіток для БТР, організовано збір коштів на допомогу українським військовим.

Наші студенти і студентки приймають активну участь і в житті міста, реалізуючи спільні соціальні проекти, зокрема разом з профоргом відділення «Початкова освіта» Інституту педагогіки та психології студенти/студентки приймали участь в реалізації проекту «Тролейбус щастя» (координатор проекту – Полюга Г. Ю., кафедра інформатики ТНПУ імені Володимира Гнатюка) за підтримки директора КП «Тернопільелектротранс» Андрія Мастюха на основі ідеї «Зроби своє місто кращим» під патронатом міського голови Сергія Надала. Ними тематично оформлені наступні маршрути: «Україно моя вишивана», «Веселих свят», «Ретро», «Тернопіль романтичний», «Сім кольорів», «Україна єдина». Цей проект став фіналістом Всеукраїнського конкурсу «Найкращі соціальні проекти України» 2015 року.

Діяльність у студентській профспілці створює оптимальні умови для самореалізації молоді, формування активної життєвої позиції, прояву та розвитку лідерських якостей, підготовки до участі в осмисленому управлінні на різних рівнях соціуму – внутрішньоуніверситетському, міському та регіональному. Тут збагачуються досвідом дівчата та юнаки як майбутні ініціатори і провідники змін в державному, громадському і медійному секторах.

Юлія Савельєва,
координаторка Всеукраїнської мережі осередків
гендерної освіти ВНЗ, фахівчиня
Гендерного ресурсного центру
Сумського державного університету

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ЯК ЗНАРЯДДЯ ПРОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Усвідомлюючи важливість та необхідність впровадження системних змін на рівні вищої освіти в напрямку забезпечення рівних прав та можливостей, Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти ВНЗ (ОГО) ініціювала проведення гендерного аудиту діяльності університетів. Метою гендерного аудиту було отримання інформації про гендерні характеристики представництва ВНЗ, а також активізація інформаційної та просвітницької діяльності, спрямованої на актуалізацію впровадження гендерного підходу у діяльність ВНЗ.

З точки зору представництва мережі осередків ґендерної освіти ВНЗ (інституцій, що створюються в закладах освіти з метою надання інформаційно-методичної та науково-практичної підтримки викладацькому складу та студентській молоді ВНЗ щодо впровадження у навчально-виховний процес ґендерної складової), процедура ґендерного аудиту в університетах дає керівництву закладів можливість пересвідчитись у наявності ґендерних диспропорцій / дискримінації. Недостатня ґендерна чутливість університетів призводить до плинності кадрів (викладацьких та студентських), втрат людського потенціалу (зниження рівня працездатності та якості навчання), зниження конкурентоспроможності випускниць/випускників з вищою освітою на ринку праці.

Сьогодні ґендерний аудит розглядається дослідницькими та експертними колами як ефективний засіб удосконалення соціально орієнтованої політики як на рівні держави, так і на рівні окремої установи чи організації. Методологія Міжнародної організації праці (МОП) характеризує ґендерний аудит як новий спосіб, моніторингове знаряддя у сфері просування політики ґендерної рівності. За допомогою ґендерного аудиту аналізують, якою мірою принципи ґендерної рівності реалізовані у діяльності організації (компанії, університету), яким чином ґендерний компонент інтегрований до стратегічних та програмних документів, у функціонування організації, відносини у колективі тощо.

Методологія МОП насамперед акцентує увагу не на контролюючій, а на розвивальній складовій ґендерного аудиту. Тому процедура оцінювання діяльності організації має супроводжуватись проведенням інформаційної та просвітницької роботи із залученням якомога більшої кількості учасників/учасниць – членів колективу. Обов'язковими складовими аудиту мають бути не лише аналіз документів, опитування та співбесіди, але й спеціальні навчальні семінари, тренінги, консультації.

Крім того, принципово важливим є чітке дотримання методології, яка передбачає:

- обов'язкову залученість членів колективу до проведення аудиту. На відміну від «традиційного», ґендерний аудит, хоч і не виключає такої можливості, проте ніколи не зводиться до зовнішнього. Без залучення членів колективу до його підготовки та реалізації основних процедур проведення ґендерного аудиту неможливе. Це соціальний, партисипативний аудит, який дає змогу формувати комунікаційне поле на постійній основі та забезпечувати поширення ґендерних знань;

- включення навчання, підвищення рівня обізнаності персоналу через систему семінарів, консультацій, дискусій та тренінгів. Таким чином виконується одне з основних завдань ґендерного аудиту – забезпечується розуміння суті та значущості питань ґендерної рівності, а також можливостей впливу кожного рівня менеджменту та окремих членів колективу на виконання цих завдань. Інформаційні зустрічі,

тренінги та семінари допомагають знайти відповіді на питання щодо поширених у колективі ґендерних стереотипів, а також визначити особливості прояву їх у поточній діяльності конкретної організації;

– застосування ґендерно-чутливого інструментарію та ґендерно-чутливих методів у формуванні груп і в процедурах. Ця складова методології передбачає дотримання рівності на кожному етапі роботи – від формування робочих груп до аналізу нормативних документів. А формат аудиту з його чітким інструментарієм та послідовністю процедур дає змогу закріпити отримані знання (а також нові для багатьох учасників терміни, вимоги, підходи та методи роботи), перенести їх у площину повсякденного спілкування, що сприятиме формуванню ґендерно-чутливого середовища.

Ґендерний аудит може стати вагомим кроком у напрямку позитивних змін у ВНЗ, даючи можливість під іншим кутом зору оцінити такі 8 аспектів діяльності закладу як: робочий графік (обсяги навчального та робочого часу); організація характеру роботи та навчання; робочий простір (місце роботи або навчання); інформаційна та комунікаційна політика (поінформованість персоналу/студентства про додаткові можливості для осіб з сімейними обов'язками); корпоративна культура та розвиток лідерських навичок; розвиток персоналу, навчання та інші академічні кваліфікації; фінансова підтримка, винагороди та негрошові заохочення; додаткові сімейно орієнтовані послуги.

При цьому підготовка та проведення ґендерного аудиту у вищих навчальних закладах дозволила активізувати і роботу осередків ґендерної освіти ВНЗ України:

– Представниці більшості з них брала безпосередню участь у навчальних семінарах мережі за підтримки Представництва Фонду ім. Ф Еберта в Україні, на яких презентувались базові положення методики ґендерного аудиту, адаптовані до особливостей діяльності українських вищих навчальних закладів.

– Були налагоджені більш тісні контакти між осередками та отримана можливість ознайомитись з накопиченим досвідом, у тому числі – й іноземних колег – у ході Літньої школи з ґендерного мейнстрімінгу, що відбулась у червні 2015 року.

– Мережанки набули досвіду реалізації спільних міжнародних проєктів: вже влітку та восени 2015 року 15 ВНЗ зі всієї України взяли участь у реалізації проєкту «Ґендерний мейнстрімінг в українських ВНЗ» за підтримки Посольства Фінляндії в Україні.

– Проведена осередками робота в рамках першого етапу ґендерного аудиту була корисною не лише з точки зору отримання величезного масиву інформації стосовно реального стану справ та успіхів /негараздів у формуванні в університеті ґендерно-чутливого середовища. Фахівці/фахівчині ОГО набули нового досвіду комунікацій всередині колективу, розширили коло прихильників/прихильниць та волонтерів/волонтерок.

Отже, можна стверджувати, що як на рівні окремого осередку, так і на рівні Всеукраїнської мережі ОГО набуття досвіду, отримання інформації та формування комунікацій в процесі ґендерного аудиту виступає формою реалізації спільного інтересу, будучи фактично і питанням відповідальності осередків за реалізацію принципів кадрової політики, успішність майбутніх випускників/випускниць, за соціально-психологічний клімат в колективі, підвищення кваліфікації мережанок як експерток на всеукраїнському рівні.

Таким чином, ґендерний аудит можна розглядати як справді універсальний та ефективний засіб просування політики ґендерної рівності, оскільки він дає змогу комплексно виконувати низку важливих завдань: моніторинг, оцінку, налагодження комунікацій, впровадження ґендерно-чутливих методів роботи, просвітництво тощо. З іншого боку, ґендерний аудит дозволяє вивести на новий рівень і комунікації всередині мережі ОГО, оскільки виступає потужним інструментом, здатним об'єднати зусилля та привернути увагу до ґендерної проблематики в цілому, ініціювати позитивні зрушення у діяльності та нормативній базі університетів та на державному рівні.

Тетяна Сендецька,

студентка психолого-педагогічного відділення
Інституту педагогіки та психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
членкиня студентської ради університету,
«студентський декан»

Юлія Шумська,

студентка відділення «Початкова освіта»
Інституту педагогіки та психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
членкиня студентської ради університету,
«студентський декан»

СТУДЕНТСЬКІ РОКИ – ЖИТТЄВА ШКОЛА ЛІДЕРСТВА

У сучасному суспільстві проблема лідерства є досить актуальною. Ми часто говоримо про лідерів і водночас дивуємося, як ті чи інші люди досягли такого успіху. Бути лідером – це мистецтво, яке вимагає чимало зусиль. Лідерство починається із самопізнання, адже потрібно визначити для себе, чого ти хочеш досягнути у житті, розробити план дій і йти до поставленої мети, долати труднощі і вчитися на помилках, вміти працювати у команді.