

УДК 316.454.54:311.14/303.423

РІЖНЯК Ренат Ярославович –доктор історичних наук, професор, професор кафедри математики
e-mail: rzhniak@gmail.comЦентральноукраїнський державний педагогічний
університет ім. В. Винниченка, м. Кропивницький**АКБАШ Катерина Сергіївна** –кандидат фізико-математичних наук, старший викладач
кафедри прикладної математики, статистики та економіки
e-mail: k_m_s_kirovograd@mail.ru**ПАСІЧНИК Наталя Олексіївна** –кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри прикладної математики, статистики та економіки
e-mail: pasichnyk1809@gmail.com

ГЕНДЕРНА (НЕ-)РІВНІСТЬ У ВЗАЄМВІДНОСИНАХ ПРАЦІВНИКІВ ФАКУЛЬТЕТУ НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ ПОКАЗНИКІВ ПИТОМОГО ПАРИТЕТУ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Сучасний рівень розвитку гендерних досліджень у світі та в Україні дозволяє говорити про гендерний підхід як про особливий теоретичний напрям у соціальних науках, який орієнтований на формування і ствердження політики рівних, незалежних від статі можливостей самореалізації людини в різних сферах суспільного життя. Врахування гендерного фактору у сфері освіти стає актуальною проблемою, що вимагає і теоретичного, і практичного розв'язання. Під реалізацією гендерного підходу у сфері вищої освіти ми будемо розуміти узгоджені дії, які направлені на досягнення фактичної гендерної рівності і визначають гендерно чутливі цілі, задачі, принципи та пріоритети освітньої та виховної політики вищого навчального закладу на певний період його розвитку. Робочим інструментом реалізації гендерного підходу є гендерний аналіз – організований акт щодо дослідження та вивчення відмінностей у потребах, умовах, доступу до ресурсів, перспективах розвитку, особливостях участі, нагородженні, преміюванні, оплаті праці з точки зору гендерної рівності учасників навчально-виховного процесу. Мета проведення гендерного аналізу – виявлення рівня гендерної чутливості освітньо-виховного процесу, що досягається розв'язанням з поміж інших задач вивченням особистісних, ціннісно-змістовних, організаційних, навчальних, наукових та виховних орієнтацій учасників навчально-виховного процесу з урахуванням гендерних аспектів. Для розв'язання цієї задачі нами використовувалося анкетування учасників навчального процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Коротко охарактеризуємо основні досягнення українських авторів, які розглядали

різноманітні сторони гендерного аналізу. Проблему гендерного аналізу в дисциплінах соціально-гуманітарного циклу досліджувала Л. Малес [6]. Дослідниця приходить до висновку, що приписування гендерних ролей відбувається на етапі професійної і освітньої орієнтації, а потім наукової сегрегації у спеціалізації. С. Вихор розкрила зміст гендерного аналізу освітніх документів для середньої школи, який, на думку автора, легко можна використати для аналізу документації і школи вищої [3, с. 36]. О. Плахотнік обґрунтувала позицію, що гендерна стратифікація вчительської професії відноситься до однієї із сторін прихованого курикулуму [9, с. 315]. І. Кльоцина у контексті з'ясування сутності проблеми застосування гендерного підходу пропонує розглядати стосунки між статтями на чотирьох основних рівнях: макросоціальному (групи чоловіків та жінок – суспільство), мезорівні (група чоловіків – група жінок), мікрорівні (особистість – особистість, між представниками різної статі), внутрішньоособистому рівні («Я» як представник гендерної групи) [5, 2004]. А. Олійник провела експертизу конституційного законодавства України [8, 2001]. Авторка стверджує, що конституційний принцип рівності прав і можливостей жінки та чоловіка де-юре визнане і закріплене, а де-факто проблема гендерної рівності не стала пріоритетним напрямком внутрішньої політики України [8, с. 74]. В [1, с. 59–64] групою дослідників (С. Бабенко, Л. Малес, О. Харченко, Т. Червінська) вивчалася проблема гендерної рівності в соціологічній освіті та особливості гендерно упередженого ставлення в освітньому процесі та на ринку праці. У праці [10] Н. Світайло., Ю. Савельєва, О. Давліканова узагальнили теоретичні розробки та початковий досвід впровадження

гендерного аудиту в українських університетах. Нарешті, Т. Марценюк проаналізувала можливості реалізації принципу гендерної рівності і недискримінації у процедурах аналізу політики і документів організацій [7]. Втім, у жодному з перелічених досліджень не використовується методика визначення показників розподілу характерних ознак у гендерних групах, яка дає можливість застосувати спосіб визначення ступеня якісного розподілу домінант серед груп чоловічої та жіночої статі, використавши при цьому поняття питомого паритету та питомої асиметрії.

Мета статті. Мета дослідження – виявити рівень розуміння різними статями учасників навчально-виховного процесу соціальної обумовленості різноманіття та специфіки гендерних ролей, що приписуються чоловікам та жінкам, у результаті проведення аналізу результатів анкетування науково-педагогічних працівників та обслуговуючого персоналу фізико-математичного факультету Центрально-українського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка (далі у тексті – Підрозділ). Мета буде досягнута в результаті розв'язання таких завдань: а) проведення анкетування та формування бінарних матриць відповідей учасників; б) побудова та статистичний аналіз таблиць спряженості для кількісного аналізу результатів анкетування; в) проведення якісного аналізу статистичних даних анкетування.

Виклад основного матеріалу дослідження. У дослідженні ми використаємо коефіцієнт гендерної питомої ваги (далі в тексті – КГПВ), який будемо визначати як відношення частки жінок від їх загального числа у відповідній групі до частки чоловіків (також, від їх загального числа у групі) за заданим полем аналізу. Цей коефіцієнт буде характеризувати, у скільки разів частка жінок, що володіє певною характерною ознакою (домінантою) більша/менша від відповідної частки чоловіків. Таким чином, коефіцієнт гендерної питомої ваги є якісною мірою відношення розподілу характерних ознак (домінант) у гендерних групах. Отже, випадки, коли КГПВ буде рівним 1, будемо називати питомим паритетом, а коли КГПВ відмінний від 1 – питомою асиметрією.

Гендерним аналізом Підрозділу були охоплені 5 кафедр: кафедра фізики та методики її викладання (далі в тексті – кафедра фізики та МНФ), кафедра математики, кафедра прикладної математики, статистики та економіки (далі в тексті – кафедра ПМСЕ), кафедра інформатики та кафедра теорії та методики технологічної підготовки, охорони

праці та безпеки життєдіяльності (далі в тексті – кафедра ТМТПОПБЖ) (64 науково-педагогічних працівники, а також 29 співробітників, що представляють обслуговуючий та технічний персонал).

Перші три питання анкети були запропоновані з метою ідентифікації учасників анкетування за віком, статтю та складом працівників. Враховуючи той факт, що анкетування проводилося окремо на кожній з кафедр факультету, то нами була врахована ідентифікація учасників анкетування за кафедрами. Питання 4–14 були включені для визначення рівня розуміння різними статями учасників анкетування соціальної обумовленості різноманіття та специфіки гендерних ролей, що приписуються чоловікам та жінкам. З метою виявлення гендерних даних про ціннісно-сміслові організаційні, навчальні, наукові та виховні орієнтації учасників анкетування були запропоновані питання 15–28.

Загалом в анкетуванні взяли участь 91 особа, з них 51 жінка (56 % від загальної кількості опитаних) та 40 чоловіків (44 %). Серед учасників анкетування 33 особи (більше 36 %) були віком до 35 років (у тому числі 19 жінок), 47 осіб (більше 51 %) – віком від 35 до 60 років (з них 32 жінки) та 11 осіб (трохи більше 12 %) – віком понад 60 років (лише чоловіки). За складом працівників учасники анкетування розділилися так: 62 особи (більше 68 %) науково-педагогічного складу (у тому числі 32 жінки) та 29 осіб (майже 32 %), що представляли навчально-допоміжний персонал (з них 19 жінок). Нарешті, за структурними підрозділами обсяг анкетування виглядав так: кафедра інформатики – 20 осіб (майже 22 % від загальної кількості учасників анкетування), кафедра ПМСЕ – 10 осіб (майже 11 %), кафедра фізики та МНФ – 15 осіб (майже 16,5 %), кафедра математики – 12 осіб (більше 13 %), кафедра ТМТПОПБЖ – 34 особи (більше 37 %).

У даному анкетуванні, як і більшості анкетних опитувань, зустрічаються питання, з множинним варіантом відповідей. Для кількісного аналізу результатів анкетування зручно використовувати таблиці спряженості (парні розподіли) питань з множинними відповідями [4]. У нашому випадку таблиці спряженості будуть порашовані між двома категоризованими ознаками [2]. У кожній ознаці є свій набір градацій. Набір градацій першої ознаки (по рядкам) – це варіанти відповідей на конкретне питання анкети, а другої (по стовпчиках) – стать (або вікова група).

Так як у анкеті допускається давати декілька варіантів відповідей на одне питання

або зовсім не відповідати на нього, то стовпчикові суми таблиць спряженості всіх відсотків у статевої чи вікової групі можуть бути відмінними від 100%. Але майже у всіх питаннях анкети, за винятком декількох специфічних, стовпчикові суми близькі до 100%.

Для якісного аналізу, а саме виявлення відмінностей у гендерних групах, будемо використовувати КГПВ. У результаті інформативна таблиця по кожному питанню буде поєднувати в собі дві таблиці спряженості та стовпчик з КГПВ. Отже, наповнення таблиці є вичерпним для проведення кількісного та якісного аналізу анкетування.

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	дуже важливо	51,0%	20,0%	37,4%	2,55	39,4%	40,4%	18,2%
2	важливо	45,1%	57,5%	50,5%	0,78	57,6%	42,6%	63,6%
3	важко сказати	0,0%	17,5%	7,7%	0,00	3,0%	10,6%	9,1%
4	не важливо	3,9%	2,5%	3,3%	1,57	0,0%	6,4%	0,0%
5	зовсім не важливо	0,0%	2,5%	1,1%	0,00	0,0%	0,0%	9,1%

Таблиця 1. Результати відповідей респондентів на питання 4 анкети.

Як бачимо з таблиці 1, серед переважної більшості персоналу факультету (майже 88 % від загального складу) наявне визнання важливості забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків у процесі професійної самореалізації. Втім детальний аналіз даних дозволяє виділити чітко виражену питому асиметрію, так як КГПВ – відношення розподілу характерних ознак (домінант) у двох гендерних підгрупах (що брали участь у виборі першого варіанту відповіді) – є більшим, ніж 2,5 (а якщо врахувати тих, хто обрав перший та другий варіанти відповіді на анкету, то КГПВ становить величину більшу, ніж 2,2). Таким чином, при порівнянні за статевою ознакою вищий рівень розуміння важливості реалізації гендерного підходу при професійній самореалізації показали жінки.

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	мають рівні можливості	45,1%	70,0%	56,0%	0,64	54,5%	53,2%	72,7%
2	чоловіки завжди переваги	41,2%	7,5%	26,4%	5,49	24,2%	31,9%	9,1%
3	такої проблеми взагалі не існує	11,8%	22,5%	16,5%	0,52	18,2%	14,9%	18,2%

Таблиця 2. Результати відповідей респондентів на питання 5 анкети.

З таблиці 2 видно, що більше половини респондентів вважають, що для професійної самореалізації у жінок та чоловіків є рівні можливості. Втім, значення КГПВ (0,64) в цьому випадку вказує на існування вираженої питомої асиметрії між переконаннями жінок та чоловіків. Крім того, анкетування показало, що не всі жінки, що вважають важливим забезпечувати рівні можливості чоловіків та жінок для їхньої професійної самореалізації усвідомлюють існування такої проблеми – деякі з них одночасно обрали у якості відповідей, з одного боку, важливість забезпечення рівних можливостей, а з іншого – відкидають сам факт існування цієї проблеми. Більше, ніж четверта частина учасників тестування відзначила, що чоловіки мають більші можливості у професійній самореалізації, ніж жінки; при цьому КГПВ по двох гендерних підгрупах (що брали участь у виборі другого варіанту відповіді) є рівним майже 5,5. Жодному з учасників анкетування не здалося, що жінки мають більші можливості від чоловіків щодо професійної самореалізації.

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	повністю згодні	2,0%	5,0%	3,3%	0,39	6,1%	2,1%	0,0%
2	скоріше всього це так	9,8%	15,0%	12,1%	0,65	6,1%	14,9%	18,2%

3	не згодні – чоловіки та жінки для цього мають однакові можливості	72,5%	75,0%	73,6%	0,97	78,8%	70,2%	72,7%
4	скоріше всього жінки є ефективнішими керівниками	5,9%	2,5%	4,4%	2,35	6,1%	4,3%	0,0%
5	не згодні – жінки є ефективнішими керівниками	9,8%	5,0%	7,7%	1,96	3,0%	10,6%	9,1%

Таблиця 3. Результати відповідей респондентів на питання 6 анкети.

З таблиці 3 бачимо, що близько 85 % респондентів не погодилися з твердженням про те, що саме чоловіки є ефективними керівниками, а жінки – лише виконавцями. При цьому КГПВ є близьким до 1, а отже, в цьому випадку ми спостерігаємо наявність питомого паритету. Але в той же час відношення розподілу характерних ознак (домінант) у двох гендерних підгрупах (що брали участь у виборі 1-2-го та 4-5-го варіантів відповіді) досить красномовно різнилося – у першому випадку КГПВ був близьким до 0,5, а в другому – до 2.

7. Чи згодні Ви з твердженням «Жінки мають виходити на пенсію раніше за чоловіків»?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	повністю згодні	31,4%	32,5%	31,9%	0,97	48,5%	17,0%	45,5%	
2	скоріше всього це так	29,4%	25,0%	27,5%	1,18	18,2%	31,9%	36,4%	
3	не згодні – чоловіки та жінки для цього мають однакові можливості	33,3%	30,0%	31,9%	1,11	18,2%	44,7%	18,2%	
4	скоріше всього це не так	5,9%	10,0%	7,7%	0,59	12,1%	6,4%	0,0%	
5	не згодні – жінки мають виходити на пенсію раніше за чоловіків	0,0%	2,5%	1,1%	0,00	3,0%	0,0%	0,0%	

Таблиця 4. Результати відповідей респондентів на питання 7 анкети.

Відповіді на 7-ме питання (таблиця 4) виявили наявність у співробітників факультету яскраво вираженого гендерного стереотипу – на думку більшості учасників анкетування жінки мають раніше виходити на пенсію. Причому,

КГПВ є близьким до 1. Це підтверджує наявність питомого паритету з цієї проблеми у гендерних підгрупах. Яскраво виражений цей стереотип у віковій групі «до 35 років» та у віковій групі «більше 60» років» (мабуть, це закономірно – цю групу на фізико-математичному факультеті складають чоловіки-пенсіонери). Крім того, цей стереотип проявився і серед осіб, що представляють навчально-допоміжний персонал.

8. Чи є для Вас проблемним поєднання своїх професійних (навчальних) та сімейних обов'язків?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	це поєднання є надзвичайно проблемним	5,9%	2,5%	4,4%	2,35	6,1%	2,1%	9,1%	
2	поєднання створює певні незручності	37,3%	27,5%	33,0%	1,35	27,3%	38,3%	27,3%	
3	хочу концентруватися лише на професійних обов'язках	2,0%	5,0%	3,3%	0,39	0,0%	6,4%	0,0%	
4	поєднання не є проблемним	47,1%	52,5%	49,5%	0,90	60,6%	40,4%	54,5%	
5	поєднання багато в чому допомагає	7,8%	15,0%	11,0%	0,52	9,1%	12,8%	9,1%	

Таблиця 5. Результати відповідей респондентів на питання 8 анкети.

З результатів таблиці 5 виявилось, що, перше, поєднання професійних та сімейних обов'язків створює більші проблеми для жінок, ніж для чоловіків – КГПВ в обох підгрупах, що обрали перші два варіанти відповіді на анкету, становить величини, що більші 1. Крім того, вразливими для такого поєднання виявилися вікова група «від 35 до 60 років» та група науково-педагогічних працівників – у всіх названих групах відсоток тих, хто відчуває проблеми, пов'язані з поєднанням таких обов'язків, фіксується у межах 38 % від загальної кількості членів відповідної групи. По-друге, факт існування порівняно великої групи осіб, для яких поєднання професійних та

сімейних обов'язків є проблемним, практично не вплинув на виявлення бажання учасників анкетування визначитися та сконцентруватися на виконанні лише якогось одного виду обов'язків. По-третє, близько половини респондентів визнали, що поєднання професійних та сімейних обов'язків не є для них проблемним. При цьому КГПВ є близьким до 1 – це характеризує ситуацію, близьку до питомого паритету. Звертаємо увагу на наявність явної питомої асиметрії між гендерними групами учасників, які обрали 3-й та 5-й варіанти відповіді, причому в цих випадках КГПВ значно менші 1.

9. Чи потрапляли Ви у нашому ВНЗ у ситуацію обмежень та незручностей, пов'язаних із статевою належністю?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	постійно потрапляємо	0,0%	5,0%	2,2%	0,00	0,0%	0,0%	18,2%
2	іноколи потрапляли	31,4%	20,0%	26,4%	1,57	24,2%	31,9%	9,1%
3	ведемо себе досить обережно і постійно напрузі	5,9%	0,0%	3,3%	.	6,1%	2,1%	0,0%
4	ніколи не потрапляли	54,9%	50,0%	52,7%	1,10	54,5%	48,9%	63,6%
5	цього за означенням бути не могло	7,8%	25,0%	15,4%	0,31	15,2%	17,0%	9,1%
10. Якщо Ви потрапляли до ситуацій обмежень та незручностей, пов'язаних із статевою належністю, то з чим було пов'язане їх виникнення?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	ставлення викладачів та їх оцінювання	3,9%	7,5%	5,5%	0,52	3,0%	6,4%	9,1%
2	глузування над жінками, визначення їх меншої компетентності	3,9%	7,5%	5,5%	0,52	6,1%	6,4%	0,0%
3	словесне приниження, трансляція культурних норм	5,9%	2,5%	4,4%	2,35	0,0%	8,5%	0,0%

4	неможливість відвідувати (за необхідності) вільні туалетні кімнати (протилежної статі)	2,0%	5,0%	3,3%	0,39	0,0%	4,3%	9,1%
5	кар'єрні обмеження	9,8%	7,5%	8,8%	1,31	6,1%	10,6%	9,1%
6	поширення стереотипу про домінування чоловічого розуму способом досягнення успіху та	25,5%	15,0%	20,9%	1,70	15,2%	27,7%	9,1%

Таблиця 6. Результати відповідей респондентів на питання 9 та 10 анкети.

Бачимо, що, по-перше, маємо відзначити як позитивний факт те, що більше, ніж дві третини учасників анкетування або ж ніколи не потрапляли у ситуації обмежень та незручностей, пов'язаних із статевою приналежністю, або ж навіть не припускають, що вони у такі ситуації можуть потрапити. Але, якщо визначити сумарний КГПВ (по двох групах учасників анкетування, що обрали 4-й та 5-й варіанти відповіді на 9-те питання), то його значення (0,86) свідчить про наявність певної питомої асиметрії у цьому контексті. При цьому серед осіб, які заявили про те, що ніколи не потрапляли у такі ситуації, КГПВ виявився рівним більшим 1. Цей факт викликає певну недовіру, що приводить до припущення про недостатню щирість учасників анкетування. Іншу ситуацію, коли 25 % усіх чоловіків заявили, що навіть не допускають можливості потрапляння до таких «незручних» ситуацій, можна трактувати як прояв саме чоловічих стереотипів щодо гендерних питань. По-друге, результати анкетування показали, що порівняно велика частина учасників анкетування потрапляли у ВНЗ в ситуації обмежень та незручностей, пов'язаних із статевою приналежністю. Якщо визначити сумарний КГПВ (по двох групах учасників анкетування, що обрали 1-й, 2-й та 3-й варіанти відповіді на 9-те питання), то його значення (майже 1,5) свідчить про наявність питомої асиметрії у відношенні до цієї проблеми. По-третє, співставлення відповідей на 9-те та 10-те питання анкети дає можливість зробити висновок, що значно більша частина респондентів, ніж та, яка безпосередньо попадала в ситуації обмежень та незручностей, пов'язаних із статевою приналежністю (43 особи проти 29 осіб, які мали проблеми через такі ситуації), вирішила проаналізувати причини, з якими могло бути пов'язане

виникнення подібних незручностей. Це може свідчити про правильність нашого припущення щодо існування певних неточностей при виборі респондентами 4-ї відповіді 9-го питання анкети. Причому, КГПВ (по двох групах учасників анкетування, що обрали 1-й, 2-й та 4-й варіанти відповіді на 10-те питання) є меншими 1, а відповідні КГПВ (по двох групах учасників анкетування, що обрали 3-й, 5-й та 6-й варіанти відповіді на 10-те питання) є більшими 1.

11. Які Ви могли б обрати прояви різниці у ставленні до чоловіків та жінок?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	зневажливі жарти щодо типової поведінки жінок	23,5%	15,0%	19,8%	1,57	21,2%	21,3%	9,1%
2	використання фізичної сили для виконання додаткових неформальних обов'язків	11,8%	15,0%	13,2%	0,78	18,2%	10,6%	9,1%
3	надто поблажливе ставлення до жінок/дівчат	7,8%	12,5%	9,9%	0,63	9,1%	10,6%	9,1%
4	не помічали жодного прояву різниці у ставленні до чоловіків та жінок	52,9%	57,5%	54,9%	0,92	48,5%	57,4%	63,6%

Таблиця 7. Результати відповідей респондентів на питання 11 анкети.

Якісний аналіз відповідей на питання 11 показує, що, по-перше, більше половини відповідей респондентів свідчать про те, що прояв різниці у ставленні до чоловіків та жінок не помічається учасниками анкетування. При цьому значення КГПВ (0,92) вказує на близькість до питомого паритету у відношенні до цієї проблеми. По-друге, найбільш типовим проявом різниці у ставленні до чоловіків та жінок учасники анкетування назвали «зневажливі жарти щодо типової поведінки жінок». Причому, значення КГПВ (1,57) вказує на суттєву різницю жінок та чоловіків у відношення до цієї проблеми.

12. З чим Ви пов'язуєте гендерно марковані незручності, що виникають у різноманітних виробничих ситуаціях?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	зовнішній вигляд	5,9%	7,5%	6,6%	0,78	12,1%	2,1%	9,1%
2	приниження інтелектуальних можливостей	3,9%	2,5%	3,3%	1,57	0,0%	6,4%	0,0%
3	недооцінка професійних характеристик	21,6%	2,5%	13,2%	8,63	12,1%	17,0%	0,0%
4	фізичні особливості	5,9%	15,0%	9,9%	0,39	9,1%	12,8%	0,0%
5	сексизм	2,0%	7,5%	4,4%	0,26	6,1%	4,3%	0,0%
6	кількісне домінування осіб протилежної статі у колективі	11,8%	7,5%	9,9%	1,57	15,2%	6,4%	9,1%
7	стереотипи	58,8%	62,5%	60,4%	0,94	42,4%	68,1%	81,8%

Таблиця 8. Результати відповідей респондентів на питання 12 анкети.

З таблиці 8 бачимо, що, по-перше, результати анкетування продемонстрували існування питомої асиметрії при оцінці характеру гендерно маркованих незручностей, що виникали у різноманітних виробничих ситуаціях: «фізичні особливості» – значення КГПВ становить 0,39, «кількісне домінування осіб протилежної статі у колективі» – КГПВ 0,26. Втім найбільшу питому асиметрію ми спостерігали при обранні двома групами варіанту відповіді «недооцінка професійних характеристик» – значення КГПВ становить 8,63. Враховуючи результат відповіді респондентів на питання 10, можна зробити висновок, що саме недооцінка професійних характеристик жінок (на їх думку) і стала однією з головних причин їх кар'єрних обмежень та поширення стереотипу про домінування чоловічого розуму та способу досягнення успіху. По-друге, серед запропонованих для вибору учасникам анкетування гендерно маркованих незручностей, що виникали у різноманітних виробничих ситуаціях, більшість варіантів

припала на відповідь «стереотипи». Причому, значення КГПВ (0,94) може свідчити про близькість співвідношення переконань учасників обох груп до питомого паритету.

13. Хто частіше погоджується (домагається, просить ...) на понаднормову роботу?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	безумовно лише жінки	9,8%	0,0%	5,5%	-	3,0%	8,5%	0,0%	
2	безумовно лише чоловіки	0,0%	5,0%	2,2%	0,00	0,0%	4,3%	0,0%	
3	безумовно всі	7,8%	10,0%	8,8%	0,78	6,1%	6,4%	27,3%	
4	частіше жінки	21,6%	7,5%	15,4%	2,88	12,1%	21,3%	0,0%	
5	частіше чоловіки	2,0%	2,5%	2,2%	0,78	6,1%	0,0%	0,0%	
6	і жінки й чоловіки важко виділити	39,2%	60,0%	48,4%	0,65	51,5%	44,7%	54,5%	
7	ніхто	17,6%	15,0%	16,5%	1,18	18,2%	14,9%	18,2%	

14. Хто частіше затримується на роботі?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	безумовно лише чоловіки	0,0%	5,0%	2,2%	0,00	0,0%	2,1%	9,1%	
2	безумовно всі	7,8%	7,5%	7,7%	1,05	6,1%	8,5%	9,1%	
3	частіше жінки	25,5%	12,5%	19,8%	2,04	24,2%	19,1%	9,1%	
4	частіше чоловіки	3,9%	5,0%	4,4%	0,78	0,0%	8,5%	0,0%	
5	і жінки й чоловіки важко виділити	51,0%	65,0%	57,1%	0,78	57,6%	55,3%	63,6%	
6	ніхто	7,8%	5,0%	6,6%	1,57	6,1%	6,4%	9,1%	

Таблиця 9. Результати відповідей респондентів на питання 13 та 14 анкети.

Якісний аналіз відповідей на 13 та 14 питання показав, що, по-перше, найбільша кількість респондентів обрала в обох питаннях варіант відповіді «і жінки й чоловіки – важко виділити», причому значення КГПВ (відповідно, 0,65 та 0,78) вказують на наявність певної питомої асиметрії на користь чоловіків у відношенні до цієї проблеми. По-друге, значна питома асиметрія (зі значеннями КГПВ, відповідно, 2,88 по питанню 13 та 2,04 по питанню 14), але вже на користь жінок, наявна при виборі респондентами варіанту відповіді «частіше жінки», що говорить про існування значної різниці у відношенні учасників груп до цієї проблеми.

Наступна група питань (з 15-го по 28-ге) була присвячена вивченню рівня володіння співробітниками факультету гендерною термінологією та суттю гендерної проблематики.

15. Чи існує серед співробітників Вашого підрозділу розуміння понять «гендер» та «комплексний гендерний підхід»?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	однозначно існує	17,6%	17,5%	17,6%	1,01	24,2%	14,9%	9,1%	
2	є загальне розуміння	49,0%	40,0%	45,1%	1,23	36,4%	51,1%	45,5%	
3	чули про такі поняття	23,5%	27,5%	25,3%	0,86	30,3%	21,3%	27,3%	
4	не розуміємо змісту понять	7,8%	15,0%	11,0%	0,52	9,1%	10,6%	18,2%	

16. Чи звертається увага у Вашому підрозділі до гендерних питань?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	досить часто звертається увага	9,8%	10,0%	9,9%	0,98	9,1%	10,6%	9,1%
2	звертається увага досить рідко і випадково	31,4%	30,0%	30,8%	1,05	33,3%	29,8%	27,3%
3	увага не звертається хоча й знаємо про існування таких питань	47,1%	32,5%	40,7%	1,45	42,4%	42,6%	27,3%
4	що таке «гендерні питання»?	9,8%	20,0%	14,3%	0,49	9,1%	17,0%	18,2%

Таблиця 10. Результати відповідей респондентів на питання 15 та 16 анкети.

Аналіз відповідей респондентів на питання 15 та 16 дає можливість зробити такі змістовні висновки. По-перше, так як трохи менше 63 % респондентів заявили про або повне, або в загальних рисах розуміння понять «гендер» та «комплексний гендерний підхід», а в той же час лише 40 % респондентів засвідчили, що гендерним питанням або «досить часто приділяється увага», або «приділяється увага досить рідко і випадково», то можна припустити або існування факту надлишкової самовпевненості учасників анкетування в частині володіння ними гендерними поняттями, або їх нещирості. Причому, у відношенні обох груп респондентів до цієї проблеми майже наявний питомий паритет (КГПВ близький до 1). По-друге, більше 40 % учасників анкетування засвідчили, що в підрозділах уваги гендерним питанням не приділяється, хоча вони мають уявлення про існування таких проблем. Значення КГПВ (1,45) вказує на наявність питомої асиметрії в бік жінок у відношенні до цієї частини анкетування. Співставляючи відповіді респондентів на обидва питання, можна зауважити, що на факультеті наявне індивідуальне розуміння змісту термінології з

гендерної проблематики, але на рівні окремих підрозділів та фізмату в цілому ці «теоретичні знання та поняття» ще далекі до переведення у площину практичних дій та розв'язання конкретних гендерних проблем.

17. Чи відображаються гендерні пріоритети у бюджетному фінансуванні в університеті?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	однозначно відображаються	0,0%	2,5%	1,1%	0,00	3,0%	0,0%	0,0%
2	частково відображаються	9,8%	7,5%	8,8%	1,31	9,1%	10,6%	0,0%
3	не відображаються	29,4%	42,5%	35,2%	0,69	36,4%	38,3%	18,2%
4	вони не повинні відображатися	58,8%	45,0%	52,7%	1,31	51,5%	48,9%	72,7%

18. Чи відображаються гендерні пріоритети у фінансуванні з позабюджетних коштів?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	однозначно відображаються	2,0%	0,0%	1,1%	-	0,0%	2,1%	0,0%
2	частково відображаються	5,9%	7,5%	6,6%	0,78	0,0%	12,8%	0,0%
3	не відображаються	27,5%	42,5%	34,1%	0,65	36,4%	31,9%	36,4%
4	вони не повинні відображатися	62,7%	45,0%	54,9%	1,39	60,6%	51,1%	54,5%

Таблиця 11. Результати відповідей респондентів на питання 17 та 18 анкети.

З даних таблиці 11 можемо констатувати, що майже всі учасники анкетування підтвердили той факт, що при складанні та виконанні кошторисів обох форм (бюджетної та позабюджетної) фінансування діяльності університету практично не відображаються або не відображаються взагалі гендерні пріоритети. Причому, сумарне значення КГПВ (по двох групах учасників анкетування, що обрали 3-й та 4-й варіанти відповіді на обидва питання) є близьким до 1 в обох випадках, що говорить про наявність питомого паритету у відношенні респондентів до цієї проблеми.

19. Яким чином розподіляється рівень гендерної обізнаності серед чоловіків та жінок Вашого підрозділу?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	безперечно обізнані лише чоловіки	0,0%	2,5%	1,1%	0,00	0,0%	2,1%	0,0%	
2	чоловіки обізнані трохи краще за жінок	2,0%	10,0%	5,5%	0,20	12,1%	2,1%	0,0%	
3	обізнані порівну	60,8%	50,0%	56,0%	1,22	66,7%	46,8%	63,6%	
4	жінки обізнані трохи краще за чоловіків	15,7%	22,5%	18,7%	0,70	12,1%	25,5%	9,1%	
5	ніхто не обізнаний	19,6%	15,0%	17,6%	1,31	9,1%	21,3%	27,3%	

20. Чи відбувається у Вашому підрозділі гендерне навчання?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	відбувається постійно та регулярно	9,8%	7,5%	8,8%	1,31	9,1%	8,5%	9,1%	
2	проходить нерегулярно	9,8%	7,5%	8,8%	1,31	9,1%	10,6%	0,0%	
3	відчуємо потребу готові розпочати	5,9%	0,0%	3,3%	-	0,0%	6,4%	0,0%	

4	чули інформацію про існування таких занять	25,5%	12,5%	19,8%	2,04	24,2%	21,3%	0,0%
5	а що таке «гендерне навчання»?	13,7%	20,0%	16,5%	0,69	30,3%	8,5%	9,1%
6	не відбувається, та й не потрібне воно	31,4%	52,5%	40,7%	0,60	27,3%	40,4%	81,8%

Таблиця 12. Результати відповідей респондентів на питання 19 та 20 анкети.

Аналіз відповідей на 19 та 20 питання приводить до таких висновків. По-перше, більшість учасників анкетування (56 %) зійшлися на думці, що чоловіки та жінки є однаково гендерно обізнаними, причому значення КГПВ (1,31) вказує на наявність питомої асиметрії в бік жінок щодо розуміння проблеми гендерної обізнаності. Разом з тим, про кращу обізнаність у гендерній проблематиці якоїсь однієї статі засвідчили майже 25 % від загальної кількості респондентів, причому сумарний КГПВ (0,51) свідчить про наявність питомої асиметрії у такому варіанті розуміння гендерної обізнаності. По-друге, трохи менше п'ятої частини учасників анкетування визнали, що гендерні навчання відбуваються у їхньому підрозділі, причому, значення сумарного КГПВ (1,31) пояснює вибір респондентами варіанту «кращої обізнаності жінок у гендерних питаннях» з питання 19. По-третє, більше 80 % (сумарне значення КГПВ становить 0,9) учасників анкетування визнали, що в їхньому підрозділі гендерне навчання не проводиться; більше того, 40,7 % (значення КГПВ становить 0,6) респондентів переконані у непотрібності такого навчання. Це означає наявність суттєвої питомої асиметрії у відношенні двох груп респондентів до необхідності організації гендерних навчань.

21. Чи проявляє керівник Вашого підрозділу ініціативу щодо нарощення потенціалу для досягнення гендерної рівності?									
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи			
						<35	35-60	>60	
1	безперечно проявляє ініціативу	17,6%	22,5%	19,8%	0,78	24,2%	17,0%	18,2%	

2	інколи ініціює певні заходи для цього	21,6%	20,0%	20,9%	1,08	15,2%	23,4%	27,3%
3	відноситься до цього нейтрально	54,9%	30,0%	44,0%	1,83	51,5%	42,6%	27,3%
4	скептично відноситься до такого роду заходів	3,9%	25,0%	13,2%	0,16	9,1%	14,9%	18,2%
5	активно перешкоджає зародженню подібних ініціатив	2,0%	2,5%	2,2%	0,78	0,0%	2,1%	9,1%

Таблиця 13. Результати відповідей респондентів на питання 21 анкети.

З таблиці 13 бачимо, що трохи більше 40 % респондентів (сумарне значення КГПВ – 0,92) засвідчили певну ініціативність керівника підрозділу щодо досягнення гендерної рівності, більше 57 % учасників анкетування (сумарне значення КГПВ – 0,78) визначили відношення керівника структурного підрозділу до нарощення потенціалу для досягнення гендерної рівності як нейтральне або скептичне. При цьому спостерігається значна питома асиметрія як щодо розуміння учасниками анкетування нейтральності відношення керівника щодо досягнення гендерної рівності (КГПВ – 1,83), так і щодо визнання скептичного відношення керівника до розв’язання гендерних проблем (КГПВ – 0,16).

22. Чи проводиться у Вашому підрозділі гендерна робота?

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	постійно планується і проводиться	3,9%	5,0%	4,4%	0,78	3,0%	4,3%	9,1%
2	не планується і проводиться несистематично	9,8%	12,5%	11,0%	0,78	12,1%	10,6%	9,1%
3	висловлюються пропозиції щодо проведення такої роботи	11,8%	10,0%	11,0%	1,18	12,1%	10,6%	9,1%
4	не згадується про необхідність проведення такої роботи	35,3%	35,0%	35,2%	1,01	39,4%	36,2%	18,2%
5	ця робота не потрібна	37,3%	37,5%	37,4%	0,99	33,3%	36,2%	54,5%

23. Чи проводилися у Вашому підрозділі статистичні дослідження з розбивкою за статтю у всіх сферах діяльності – науковій, навчальній, методичній, виховній?

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	регулярно проводяться у всіх сферах діяльності	3,9%	7,5%	5,5%	0,52	6,1%	2,1%	18,2%
2	регулярно проводяться у деяких сферах діяльності (вказати у яких)	2,0%	10,0%	5,5%	0,20	6,1%	4,3%	9,1%
3	проводяться нерегулярно (вказати у яких сферах)	7,8%	7,5%	7,7%	1,05	9,1%	6,4%	9,1%
4	плануємо проводити такі дослідження	5,9%	10,0%	7,7%	0,59	9,1%	8,5%	0,0%
5	не проводимо (але думаємо, що вони потрібні)	29,4%	20,0%	25,3%	1,47	27,3%	27,7%	9,1%
6	вони не потрібні	47,1%	42,5%	45,1%	1,11	42,4%	44,7%	54,5%

24. Чи проводиться у Вашому підрозділі аналіз документації на предмет її гендерної чутливості?

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	проводиться регулярно	0,0%	5,0%	2,2%	0,00	0,0%	2,1%	9,1%
2	інколи проводиться	0,0%	7,5%	3,3%	0,00	6,1%	2,1%	0,0%
3	плануємо проводити такий аналіз	3,9%	12,5%	7,7%	0,31	12,1%	6,4%	0,0%
4	не проводимо (але думаємо, що він потрібен)	33,3%	17,5%	26,4%	1,90	24,2%	31,9%	9,1%
5	він не потрібен	58,8%	57,5%	58,2%	1,02	57,6%	51,1%	90,9%

Таблиця 14. Результати відповідей респондентів на питання 22–24 анкети.

Відповіді респондентів на питання 22–24 продемонстрували досить низький рівень мотивації учасників анкетування щодо організації у їхньому підрозділі гендерної роботи, гендерних статистичних досліджень та гендерного аналізу документації: в середньому сумарно від 70 до 80 % респондентів визнали, що у підрозділах або лише збираються проводити таку роботу, або ж вважають, що вона не потрібна. Причому, розподіл характерних ознак (домінант) у гендерних групах коливається від питомого паритету у питання 22 (сумарний КГПВ має значення 1,001) до незначної питомої асиметрії (сумарні

КГПВ – 1,18 та 1,23 відповідно) при виборі двох останніх варіантів відповіді на питання 23 та 24. Враховуючи факт близькості відношення обох гендерних груп учасників анкетування до зазначених у питаннях 22–24 проблем, можемо констатувати або недостатню увагу співробітників факультету до розв'язання гострих гендерних питань, або ж відсутність на факультеті особливих проблем в гендерних стосунках.

Фактичну відсутність інтересу учасників анкетування до ознайомлення з документацією чи політичними наробками щодо гендерних питань підтвердили результати відповіді респондентами на питання 25 (таблиця 15).

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	маю доступ і регулярно знайомлюся з ними	3,9%	2,5%	3,3%	1,57	3,0%	2,1%	9,1%
2	маю доступ і знайомлюся нерегулярно (випадково)	5,9%	12,5%	8,8%	0,47	12,1%	8,5%	0,0%
3	не задумувався про необхідність цього	45,1%	40,0%	42,9%	1,13	45,5%	42,6%	36,4%
4	не знаю про їхнє існування	27,5%	17,5%	23,1%	1,57	24,2%	23,4%	18,2%
5	принципово не знайомлюся	15,7%	25,0%	19,8%	0,63	18,2%	17,0%	36,4%

Таблиця 15. Результати відповіді респондентів на питання 25 анкети.

Майже 86 % учасників анкетування не мають мотивації для ознайомлення з вказаними документами, причому сумарне значення КГПВ (по двох групах учасників анкетування, що обрали 3-й, 4-й та 5-й варіанти відповіді на 25-те питання) – 1,07 – свідчить про наявність питомого паритету у відношенні респондентів до зазначеної проблеми.

З таблиці 16, у якій наведені чисельні дані щодо відповіді респондентів на 26 питання анкети, бачимо, що майже 76 % учасників анкетування заперечують наявність критичних зауважень на адресу керівництва щодо гендерної політики. Причому, сумарне значення КГПВ (1,02) свідчить про питомий паритет, а отже, однакове відношення обох гендерних груп до цієї проблеми.

26. Як часто надходять на адресу керівництва підрозділу критичні зауваження щодо реалізації ним підходів з гендерних питань?

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	такі зауваження надходять рідко	7,8%	20,0%	13,2%	0,39	12,1%	14,9%	9,1%
2	зауваження не надходять	58,8%	47,5%	53,8%	1,24	63,6%	51,1%	36,4%
3	таких зауважень не може існувати в природі	17,6%	27,5%	22,0%	0,64	21,2%	19,1%	36,4%

Таблиця 16. Результати відповіді респондентів на питання 26 анкети.

Але слід зазначити, що існують якісь причини того, що 8 осіб жіночої статі (що становить майже 16 % від їх числа) відмовилися від відповіді на це питання, що потребує подальшого вивчення й опрацювання.

Результати відповіді респондентів на питання 27, що зазначені у таблиці 17, свідчать про переконання більшості учасників анкетування в однаковій участі чоловіків та жінок у прийнятті виробничих рішень, причому, значення КГПВ (0,89) свідчить про близькість до питомого паритету відношення учасників обох гендерних груп до сформульованої у питанні проблеми. Втім, зазначимо, що несподіваним виявився відсоток респондентів, які визнали відсутність уявлень про процедури прийняття рішень на різних рівнях повноважень на факультеті та університеті. І це при достатній кількості різноманітних нарад, висвітлення їх змісту через дошки оголошень та через електронні засоби. Серед чоловіків такий відсоток рівний 10, а показник у майже п'яту частину жінок, котрі не «уявляють» природу прийняття рішень, потребує більш детального вивчення.

№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	чоловіки та жінки приймають однакову участь	64,7%	72,5%	68,1%	0,89	72,7%	63,8%	72,7%
2	трохи активніші жінки	7,8%	0,0%	4,4%	-	3,0%	6,4%	0,0%
3	трохи активніші чоловіки	0,0%	2,5%	1,1%	0,00	3,0%	0,0%	0,0%
4	чоловіки швидко погоджуються з рішеннями жінок	0,0%	2,5%	1,1%	0,00	0,0%	2,1%	0,0%

5	жінки швидко погоджуються з рішеннями чоловіків	2,0%	0,0%	1,1%	-	0,0%	2,1%	0,0%
7	жінки не приймають участі в рішеннях	3,9%	7,5%	5,5%	0,52	6,1%	6,4%	0,0%
8	важко сказати хто ті рішення приймає взагалі	19,6%	10,0%	15,4%	1,96	15,2%	14,9%	18,2%

Таблиця 17. Результати відповіді респондентів на питання 27 анкети.

28. Чи забезпечена прозорість та гендерна чутливість процедур прийому та відбору кадрів на всі види робіт?								
№	Варіант відповіді	Жінки	Чоловіки	Всього	КГПВ	Вікові групи		
						<35	35-60	>60
1	повністю забезпечена прозорість та гендерна чутливість	52,9%	60,0%	56,0%	0,88	72,7%	46,8%	45,5%
2	забезпечена лише прозорість	17,6%	10,0%	14,3%	1,76	15,2%	14,9%	9,1%
3	забезпечена лише гендерна чутливість	0,0%	7,5%	3,3%	0,00	0,0%	6,4%	0,0%
4	повністю ігнорується прозорість та гендерна чутливість	21,6%	17,5%	19,8%	1,23	12,1%	21,3%	36,4%

Таблиця 18. Результати відповіді респондентів на питання 28 анкети.

Нарешті, з таблиці 18 ми бачимо, що перше, більшість (56 %) опитаних засвідчили, що при прийомі та відборі кадрів на всі види робіт у їх підрозділах та в університеті забезпечена прозорість та гендерна чутливість формальних процедур, причому, значення КГПВ дозволяє припустити існування слабого питомого паритету між гендерними групами в цьому питанні. По-друге, звертаємо увагу на порівняно велику частину респондентів (майже п'ята частина учасників анкетування), які засвідчили, що при прийомі та відборі кадрів на всі види робіт повністю ігнорується прозорість та гендерна чутливість процедур. Також можемо стверджувати, що значення КГПВ дозволяє припустити існування слабого питомого паритету між гендерними групами в цьому питанні, хоча й спостерігається незначна питома асиметрія в бік жінок. Про-третє, врахувавши обрання респондентами 2-го та 4-го варіантів відповіді на питання, можемо стверджувати, що сумарне значення КГПВ (1,425) вказує на переважні свідчення жінок щодо фактичного ігнорування гендерної чутливості процедур при прийомі та відборі

кадрів на всі види робіт. Цей показник питомої асиметрії чітко фіксує наявність проблеми щодо необхідності забезпечення гендерної чутливості при кадровому плануванні.

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. 1. Жіноча частина учасників анкетування вагомо засвідчила, що чоловіки завжди мають переваги для професійної самореалізації (таблиця 2). Як наслідок, саме жінки виявилися більше переконаними у важливості забезпечення рівних можливостей обох статей у професійній самореалізації (таблиця 1). Разом з тим, однакову можливість чоловіків та жінок займати керівні посади визнали паритетні частки обох гендерних груп (таблиця 3).

2. Наявність питомого паритету у гендерних групах респондентів спостерігалася в утвердженні гендерного стереотипу щодо необхідності більш раннього пенсійного забезпечення жінок (таблиця 4), у визнанні відсутності проблем щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків (таблиця 5), в оцінці власного розуміння змісту основних гендерних понять та у відношенні до поширення гендерних знань у підрозділі (таблиця 10), в розумінні проблеми відображення гендерних пріоритетів у фінансуванні університету (таблиця 11), у свідченні про відсутність критичних зауваг на адресу керівництва щодо шляхів розв'язання гендерних питань (таблиця 16), у визнанні однакової участі чоловіків та жінок в прийнятті виробничих рішень (таблиця 17). Натомість, яскраво виражена питома асиметрія спостерігалася у відношенні гендерних груп до виконання понаднормової роботи (таблиця 9), в оцінці гендерної обізнаності чоловіків та жінок та у відношенні щодо доцільності проведення гендерного навчання (таблиця 12), в ідентифікації відношення керівника структурного підрозділу до досягнення гендерної рівності (таблиця 13), в констатації ігнорування гендерної чутливості процедур при прийомі та відборі кадрів на всі види робіт (таблиця 18).

3. Не дивлячись на те, що обидві гендерні групи абсолютною більшістю з питомим паритетом засвідчили, що ніколи не потрапляли до ситуацій обмежень та незручностей, пов'язаних із статевою належністю (таблиця 6), саме жінки більшою частиною своєї групи стверджували, що серед можливих причин таких обмежень та незручностей були словесні приниження, трансляція культурних норм, кар'єрні обмеження, поширення стереотипу щодо домінування чоловічого розуму та способу досягнення успіху (таблиця 6),

зневажливі жарты щодо типової поведінки жінок (таблиця 7), недооцінка їх професійних характеристик (таблиця 8). При цьому найбільш «популярними» гендерно маркованими незручностями з питомим паритетом обома групами респондентів були визначені гендерні стереотипи (таблиця 8).

4. Обидві гендерні групи учасників анкетування майже з питомим паритетом продемонстрували досить низький рівень мотивації щодо організації у їхньому підрозділі як гендерної роботи загалом, так і гендерних статистичних досліджень та гендерного аналізу документації (таблиця 14), а також щодо необхідності ознайомлення з політичними документами з гендерної проблематики (таблиця 15). Це може свідчити, на нашу думку, не скільки про відсутність гендерних проблем у підрозділі, скільки про недостатню увагу до них.

Декларації. Стаття підготовлена у рамках проекту Еразмус+ «Гендерні студії: крок до демократії та миру у сусідніх до ЄС країнах з різними традиціями», № 561785-EPP-1-2015-1-LT-EPPKA2-SVHE-JP. Стаття відображає погляди виключно авторів, Європейська Комісія не несе відповідальності за будь-яке використання наданої інформації.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Бабенко С. На шляху до гендерної рівності в освіті (досвід проведення гендерного аудиту на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка) / С. Бабенко, Л. Малес, О. Харченко, Т. Червінська // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. – 2016. – № 1 (7). – С. 59–64.
2. Бахрушин В. Є. Методи аналізу даних: навчальний посібник для студентів. – Запоріжжя: КПУ, 2011. – 268 с.
3. Вихор С. Гендерний аналіз освітніх документів для середньої школи // Українознавчий альманах. – 2010. – Вип. 4. – С. 35–39.
4. Дорогонько Е. В. Обработка и анализ социологических данных с помощью пакета SPSS. Учебно-методическое пособие. – Сургут: Издательский центр СурГУ. – 2010. – 60 с.
5. Клецина И. С. Психология гендерных отношений: теория и практика. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.
6. Малес Л. В. Основи гендерного аналізу в дисциплінах соціогуманітарного циклу. Методичні рекомендації. – К.: ПРООН, 2004. – 39 с.
7. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. – К., 2014. – 65 с.

8. Олійник А. С. Конституційне законодавство України: гендерна експертиза. – К.: Логос, 2001. – 77 с.

9. Плахотнік О. Вчитель і вчителька: гендерний аналіз однієї професії // Studia Methodologica: альманах / укладач І.В. Папуша. – Тернопіль: ТНПУ, 2008. – Вип. 25: Антропологія літератури: комунікація, мова, тілесність. – С. 310–315.

10. Світайло Н. Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів (посібник) / Н. Світайло., Ю. Савельєва, О. Давліканова. Електронний ресурс. – режим доступу: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12345.pdf>

REFERENCES

1. Babenko, S., Males, L., Kharchenko, O., & Chervins'ka, T. (2016). *Na shlyakhu do gendernoyi ravnosti v osviti (dosvid provedennya gendernoho audytu na fakul'teti sotsiologiyi Kyivivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka)* [On the way to gender equality in education (an experience of gender audit at the Faculty of Sociology, the Taras Shevchenko National University of Kyiv)]. *Visnyk Kyivivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Sotsiologiya – Journal of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Sociology.* 1, 59–64 [in Ukrainian].
2. Bakhrushyn, V. Ye. (2011). *Metody analizu danykh: navchal'nyy posibnyk dlya studentiv* [Methods of data analysis: a manual for students]. Zaporizhzhya: KPU [in Ukrainian].
3. Vykhor, S. (2010). *Gendernyy analiz osvitnikh dokumentiv dlya seredn'oyi shkoly* [Gender analysis of educational documents for secondary school]. *Ukrayinoznavchyy al'manakh*, 4, 35–39 [in Ukrainian].
4. Dorohon'ko, E. V. (2010). *Obrabotka y analiz sotsyolohycheskykh dannykh s pomoshch'yu paketa SPSS* [Processing and analysis of sociological data using the SPSS package]. Surhut: Yzdatel'skiy tsentr SurHU [in Russian].
5. Kletsyna, Y.S. (2004). *Psykhologhyia gendernykh otnosheniy: teoriya y praktyka* [Psychology of Gender Relations: Theory and Practice]. SPb.: Aleteyya [in Russian].
6. Males, L. V. (2004). *Osnovy gendernoho analizu v dystsyplinakh sotsiohumanitarnoho tsyklu* [Fundamentals of gender analysis in the disciplines of socio-humanitarian cycle. Guidelines]. Kyiv: PROON [in Ukrainian].
7. Martsenyuk, T. (2014). *Genderna ravnist' i nedyskryminatsiya* [Gender equality and non-discrimination]. Kyiv [in Ukrainian].
8. Oliynyk, A. S. (2001). *Konstytutsiyne zakonodavstvo Ukrainy: genderna ekspertyza* [Constitutional law of Ukraine: gender expertise]. Kyiv: Lohos [in Ukrainian].

9. Plakhotnik, O. (2008). *Vchytel' i vchytel'ka: gendernyy analiz odniiyeyi profesiiyi* [Teacher: one profession gender analysis]. *Studia Methodologica: al'manakh – Studia Methodologica : almanac. Antropolohiya literatury: komunikatsiya, mova, tilesnist' – Anthropology of literature: communication, language, physicality*. 25 [in Ukrainian].

10. Svitaylo, N., Savel'yeva, Yu., & Davlikanova, O. *Gendernyy audyt diyal'nosti vyshchyykh navchal'nykh zakladiv* [Gender audits of higher educational institutions]. *gendercenter.sumdu.edu.ua* Retrieved from: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12345.pdf> [in Ukrainian].

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

РІЖНЯК Ренат Ярославович – доктор історичних наук, професор, професор кафедри математики Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка

Наукові інтереси: технології навчання, історія науки і техніки.

АКБАШ Катерина Сергіївна – кандидат фізико-математичних наук, старший викладач кафедри прикладної математики, статистики та економіки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка

Наукові інтереси: теорія екстремальних значень, гендерна статистика

ПАСІЧНИК Наталя Олексіївна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри прикладної математики, статистики та економіки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка

Наукові інтереси: технології навчання, історія науки і техніки

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

RIZHNIAK Renat Yaroslavovich – Doctor of Historical Sciences, Professor of the Mathematics Department of The Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University.

Circle of scientific interests: technology education, history of science and technique.

AKBASH Kateryna Serhiivna – candidate of Physics and Mathematics Sciences, Senior Lecturer of the Applied Mathematics, Statistics and Economics Department of The Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University.

Circle of scientific interests: theory of extreme meanings, gender statistics.

PASICHNYK Natalia Oleksiivna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Applied Mathematics, Statistics and Economics Department of The Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University.

Circle of scientific interests: technology education, history of science and technique

УДК 445.65.12.

СКЛОВСЬКИЙ Ігор

Зіновійович –

доктор філософських наук, доцент кафедри суспільних наук, інноваційної та архівної справи Центральноукраїнського національного технічного університету
e-mail: Sklo_iz@ukr.net

СКЛОВСЬКА Олена Іванівна –

кандидат історичних наук, доцент кафедри професійної педагогіки та соціально-гуманітарних наук Льотної академії НАУ
e-mail: Sklo_iz@ukr.net

АКСЬОНОВА Віра Ігорівна –

кандидат філософських наук, доцент кафедри професійної педагогіки та соціально-гуманітарних наук Льотної академії НАУ
e-mail: Sklo_iz@ukr.net

**ОБРАЗ ДОН КІХОТА ЗАПОРОЗЬКОГО, ЯК ДУХ В КОНЦЕПЦІЇ КОЛЕКТИВУ
ВИДАТНОГО УКРАЇНСЬКОГО ПЕДАГОГА А. С. МАКАРЕНКА**

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Мета статті полягає в з'ясуванні соціокультурних змін, що вплинули на фрейдистське, і просвітницьке, на

романтичне тлумачення освітнього простору України, висвітливши найбільш повноцінні риси феноменологічної дії одного з предствників кордоцентрично-козакфільського