

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА И ГЕНДЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Кандричина И. Н., канд. социол. наук, доцент,
доцент кафедры «Менеджмент»

Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь

Под гендерным образованием понимается процесс получения систематизированных знаний в области стратегии гендерного равенства, а также навыков их применения в практической деятельности. Гендерное образование содействует формированию гендерного равенства и способствует преодолению негативных гендерных стереотипов. Оно не обязательно должно выражаться в конкретных образовательных программах, оно должно как бы присутствовать в процессах обучения и воспитания, является частью политики и идеологии высшего образования.

Можно выделить различные измерения при анализе гендерного равенства в образовании. Специализированное учреждение Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры предлагает использовать аспекты Рамочной программы по достижению гендерного равенства:

1) равенство доступа к образованию означает, что мужчины и женщины имеют равные возможности доступа к формальному и неформальному образованию;

2) равенство в учебных процессах предполагает, что мужчины и женщины получают справедливую оценку и внимание в учебном процессе, что означает, что они занимаются по одинаковым программам обучения, с допустимыми расхождениями, связанными с учетом различных стилей обучения мальчиков и девочек;

3) равенство в образовательных результатах означает, что оценка образовательных результатов мужчины и женщины основывается на их индивидуальных талантах и усилиях. Для обеспечения справедливых шансов на успех продолжительность образования, академические квалификации и дипломы не должны отличаться в зависимости от пола;

4) равенство во внешних результатах возникает тогда, когда статус мужчин и женщин, их доступ к товарам и ресурсам и их способность вносить свой вклад в участие и извлекать выгоду из экономической, социальной, культурной и политической деятельности равны. Это означает, например, предоставление равных возможностей для карьерного роста, равную оплату труда мужчин и женщин с аналогичной квалификацией и опытом работы.

Еще одной важной составляющей частью гендерной политики в сфере высшего образования является кадровая политика. Соотношение персонала в вузах достаточно сбалансировано: здесь на постоянной основе работает 42 % женщин и 58 % мужчин. Однако в составе руководящих кадров наблюдается гендерный дисбаланс.

В академической сфере Республики Беларусь отсутствуют какие-либо нормативные правовые документы, специально направленные на обеспечение гендерного равенства, формирование стратегии работы с персоналом в целом основывается на законодательной базе и отражает социальную политику белорусского государства. Однако можно выделить три ключевых инструмента, действие которых направлено на обеспечения гендерного равенства в вузах страны: гендерное образование, гендерный аудит и гендерный план.

Развитие системы Гендерного образования и просвещения выступает одной из ключевых задач Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы. Сегодня основы гендерных знаний включены в систему образования, введены в тематику курсов повышения квалификации государственных служащих, руководителей и специалистов системы образования, социальной защиты, здравоохранения, юриспруденции и других сфер, Национальным статистическим комитетом разработана система статистических показателей гендерной статистики, сформированная на основе набора гендерных показателей Европейской экономической комиссии Организации Объединенных Наций с учетом национальной специфики. В рамках Национального плана предусматривается реализация мероприятий, направленных на повышение уровня компетентности специалистов учреждений образования по гендерным вопросам, проведение гендерной экспертизы учебных пособий, включение информации о гендерном равенстве в разрабатываемые учебные пособия по учебным предметам и дисциплинам.