

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГЛУХІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ОЛЕКСАНДРА ДОВЖЕНКА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МУСЕВИЧ РУСЛАН ЮРІЙОВИЧ

Примірник № 1
УДК [351.743:355.23]-043.5:355.09:305

Дисертація

**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ**

011 Освітні, педагогічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня
доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело


_____ Р. Ю. Мусевич

Науковий керівник:
Зінченко Володимир Павлович
кандидат педагогічних наук, доцент

Мусевич Р. Ю. Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки. – Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка, Глухів, 2025.

У дисертації здійснено теоретичне обґрунтування та практичне розв'язання важливого наукового завдання формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

На основі аналізу вітчизняних і зарубіжних інформаційних джерел визначено, що гендерний підхід є ключовим принципом формування сучасного військового управління, оскільки сприяє забезпеченню рівних прав і можливостей для військовослужбовців незалежно від статі, усуненню дискримінаційних бар'єрів та підвищенню ефективності взаємодії у військових підрозділах.

Аналіз нормативно-правових документів, наукових праць, освітніх програм підготовки майбутніх офіцерів НГУ та результатів експертного оцінювання дав змогу визначити стан розробленості проблеми формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в педагогічній теорії та практиці.

Зокрема, встановлено, що, незважаючи на важливість наукових пошуків сучасних учених, проблема формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є недостатньо вивченою й потребує проведення системного дослідження. Виявлено проблеми, пов'язані з недостатньою адаптацією освітніх програм до потреб гендерної інтеграції, що вимагає

подальшого вдосконалення педагогічних підходів у військових навчальних закладах.

У роботі уточнено поняття «готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу», що визначається як інтегративне особистісне утворення, яке характеризується наявністю мотивів, ціннісних орієнтацій, системи знань про гендерний підхід та професійну взаємодію і здатністю реалізувати їх у діяльності й поведінці для забезпечення ефективної комунікації, співпраці та взаємодії з військовослужбовцями різної статі в умовах навчальної та службово-бойової діяльності.

Така готовність ґрунтується на усвідомленому прийнятті принципів гендерної рівності, урахуванні соціокультурних особливостей, гендерних норм і ролей, сприяє формуванню справедливого, гендерно чутливого середовища у військовому колективі, забезпечує рівні права й можливості для всіх учасників професійної взаємодії та підвищує ефективність виконання завдань військової служби.

На основі аналітичного огляду літературних джерел з означеної проблеми уточнено структуру готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що охоплює три взаємопов'язані компоненти: *мотиваційно-ціннісний* (мотиви, ціннісності, ставлення до гендерної рівності; налаштованість на вирішення гендерних конфліктів, спрямованість на навчання у гендерній сфері), *когнітивний* (знання про гендерну рівність і професійну взаємодію, гендерних стереотипів, законодавчих норм із забезпечення гендерної рівності), *поведінковий* (застосування принципів гендерної рівності в діяльності та спілкуванні, поведінка в гендерних конфліктах, прийняття рішень з опорою на принципи гендерної рівності).

Відповідно до компонентів досліджуваної готовності визначено критерії та показники її сформованості: *ціннісно-мотиваційний* (показники: позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності; мотивація до

вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності в НГУ; налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері), *когнітивний* (показники: розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію; розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики; знання законодавчих норм з гендерної рівності), *поведінковий* (показники: застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні; реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах; опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень).

Схарактеризовано рівні сформованості кожного компонента готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу: *незадовільний, задовільний, достатній, оптимальний*.

Розглянуто зарубіжний досвід формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу та виокремлено найефективніші методи та підходи, які можуть бути адаптовані до системи військової освіти України.

У дисертації проаналізовано стан сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Констатовано, що: значна частина курсантів має недостатній рівень знань про нормативно-правову базу гендерної рівності у військовій сфері, а також не володіє достатніми навичками ефективної взаємодії в змішаних підрозділах; попри позитивне ставлення до гендерної рівності, лише частина майбутніх офіцерів усвідомлює її значущість у військовій діяльності; є певні гендерні стереотипи, що можуть впливати на процес прийняття рішень та міжособистісну комунікацію у військових колективах.

У процесі дослідження на основі аналізу літератури та методу експертного оцінювання визначено педагогічні умови, що забезпечують формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної

взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу: доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу; організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності; підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу; використання гендерного підходу в педагогічній діяльності; створення гендерно чутливого освітнього середовища.

Для досягнення мети дослідження обґрунтовано модель формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що містить чотири взаємопов'язані блоки: методологічно-цільовий (концептуальні засади, мета, завдання, методологічні підходи, принципи), суб'єктний (курсанти, викладачі, офіцери структурних підрозділів, інші зацікавлені особи та їх взаємодія), змістово-операційний (компоненти готовності, зміст підготовки, етапи формування готовності, форми організації освітнього процесу, педагогічні технології, методи, засоби навчання), оцінно-результативний (критерії та показники, засоби діагностики, рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, передбачуваний результат).

Схарактеризовано технологію формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, яка базується на організації освітнього процесу, який включає відповідні форми та методи, спрямовані на формування мотиваційно-ціннісного, когнітивного, поведінкового компонентів досліджуваної готовності. Розроблено авторські «Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу».

Особлива увага приділена інтеграції гендерних аспектів у дисципліни військово-професійного циклу та розширенню методичного інструментарію викладачів.

Узагальнення результатів педагогічного експерименту засвідчило позитивну динаміку сформованості готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в експериментальній групі, що характеризується збільшенням кількості здобувачів освіти з оптимальним та достатнім рівнями сформованості компонентів досліджуваної готовності з одночасним зменшенням їх кількості із задовільним та незадовільним рівнями. Ефективність виявлених та обґрунтованих педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу підтверджено статистичним аналізом результатів експерименту.

Наукова новизна дисертації полягає в тому, що вперше виявлено, теоретично обґрунтовано й експериментально перевірено педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу; розроблено модель формування досліджуваної здатності, що охоплює чотири взаємопов'язані блоки: концептуально-методологічний, суб'єктний, змістово-операційний, результативно-оцінний; уточнено сутність, структуру, критерії, показники та рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу; удосконалено методичний супровід і технологічне забезпечення процесу формування досліджуваної готовності; подальшого розвитку набули теоретичні положення гендерного підходу до професійної підготовки майбутніх офіцерів НГУ та діагностичний інструментарій визначення рівнів сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні та впровадженні в освітній процес вищих військових навчальних закладів навчально-методичного супроводу для формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу: доповнення змісту нормативних дисциплін («Вікова та

гендерна психологія», «Основи психологічного консультування військовослужбовців», «Військова психологія та педагогіка», «Соціогуманітарні основи військово-професійної діяльності» та ін.) гендерним складником; упровадження авторської вибіркової навчальної дисципліни «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки» (навчальна й робоча програми, зміст лекцій, плани практичних занять, завдання для самостійної роботи курсантів, система оцінювання навчальних досягнень, питань до підсумкового контролю); укладання методичних рекомендацій «Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу»; методичних розробок тренінгових занять, виховних заходів гендерного спрямування; інструментарію для діагностики компонентів готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Результати дослідження можуть бути використані для подальшого вдосконалення теоретичних і методичних засад професійної підготовки майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних центрах; підготовки посібників, програм навчальних дисциплін; у системі післядипломної військової освіти.

Ключові слова: військова освіта, вищий військовий навчальний заклад, готовність, гендер, гендерна рівність, гендерний підхід, інноваційні освітні технології, майбутні офіцери, методичне забезпечення, Національна гвардія України, освітнє середовище, педагогічні умови, професійна взаємодія, професійна підготовка.

ABSTRACT

Musevych R. Yu. Formation of the Readiness of Future Officers of the National Guard of Ukraine for Professional Interaction with Military Personnel on the Basis of a Gender Approach. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for the scientific degree of Doctor of Philosophy in specialty 011 Educational, pedagogical sciences. – Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University, Hlukhiv, 2025.

The dissertation provides a theoretical justification and practical solution to the important scientific task of forming the readiness of future officers of the National Guard of Ukraine for professional interaction with the military personnel based on a gender approach.

Based on the analysis of the Ukrainian and foreign information sources, it was found that the gender approach is a key principle in forming the modern military management as it contributes to ensuring the equal rights and opportunities for the military personnel regardless of gender, eliminating the discriminatory barriers and increasing the effectiveness of the interaction in the military units.

The analysis of the regulatory documents, scientific literature, educational programmes for training future officers of the National Guard of Ukraine and the results of the expert assessment made it possible to determine the state of the development of the problem of forming the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on a gender approach in the pedagogical theory and practice.

In particular, it was found that, despite the importance of the scientific research by modern scientists, the problem of forming readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for professional interaction with the military personnel based on a gender approach is insufficiently studied and requires systematic research. Problems associated with the insufficient adaptation of the educational programmes to the needs of the gender integration were identified, and which highlights the need for further improvement of pedagogical approaches in the military educational institutions.

The paper clarifies the concept of ‘readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for professional interaction with the military personnel based on the gender approach’ which was defined as an integrative personal formation characterized by the presence of motives, value orientations, a system of knowledge about the gender approach and the professional interaction, and the ability to implement them in the activities and behaviour to ensure the effective communication, cooperation and interaction with the military personnel of different sexes in the conditions of training, service and combat activities.

Such readiness is based on the conscious acceptance of the principles of gender equality, taking into account the socio-cultural characteristics, gender norms and roles, contributes to forming the fair, gender-sensitive environment in the military team, ensures equal rights and opportunities for all the participants in the professional interaction and increases the effectiveness of performing the military service tasks.

Based on the analytical review of the literary sources on the specified problem, the structure of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on the gender approach has been clarified and it includes the following three interrelated components: *motivational and values* (motives, values, attitude to gender equality; readiness to solve gender conflicts, orientation to training in the gender sphere), *cognitive* (knowledge on gender equality and professional interaction, gender stereotypes, legislative norms on ensuring the gender equality), *behavioural* (application of the gender equality principles in activities and communication, behaviour inside gender conflicts, making decisions based on the principles of gender equality).

In accordance with the components of the studied readiness, criteria and indicators of its formation were defined: *value-motivational* (indicators: positive attitude towards gender equality and perception as a value; motivation to solve gender conflicts and recognition of the importance of gender equality in the National Guard of Ukraine; willingness to learn and develop in the gender sphere), *cognitive* (indicators: understanding the principles of gender equality and knowledge of gender equality and professional interaction; understanding the role of gender stereotypes in the National

Guard of Ukraine and knowledge on gender issues in the context of the military ethics; knowledge on the legislative norms on gender equality), *behavioural* (indicators: application of the principles of gender equality in everyday life and gender sensitivity in the communication; reaction to gender problems in the National Guard of Ukraine and behaviour in gender conflicts; reliance on the principles of gender equality in making decisions).

The levels of the formation of each component of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel on the basis of the gender approach were characterized: *unsatisfactory, satisfactory, sufficient, optimal*.

Foreign experience in forming the readiness of the military personnel for the professional interaction based on the gender approach was analysed and the most effective methods and approaches that can be adapted to the military education system of Ukraine were identified.

The dissertation analyses the state of readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on the gender approach. It was found that: the significant part of the cadets demonstrate the insufficient level of knowledge on the regulatory and legal framework of gender equality in the military sphere, and also does not have the sufficient skills for the effective interaction in the mixed units; despite the positive attitude towards gender equality, only a part of the future officers is aware of its significance in the military activities; there are certain gender stereotypes that can affect the decision-making process and the interpersonal communication in the military teams.

In the process of the investigation based on the analysis of the literature and the method of the expert evaluation, pedagogical conditions ensuring the formation of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on the gender approach were identified: supplementing the content of the educational components with the information on the principles of gender equality and gender approach; organizing and implementing the elective courses and trainings on gender equality; supporting the gender initiatives at

the level of the institution's management; applying the gender approach in the pedagogical activities; creating the gender-sensitive educational environment.

To achieve the purpose of the study, the model of forming the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on the gender approach was substantiated and it contains the four interrelated blocks: methodological and target (conceptual principles, objectives, tasks, methodological approaches, principles), subjective (cadets, teachers, officers of the structural units, other stakeholders and their interaction), content and operational (components of readiness, content of training, stages of readiness formation, forms of organising the educational process, pedagogical technologies, methods, teaching aids), evaluation and result (criteria and indicators, diagnostic tools, levels of readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on the gender approach, expected result).

The technology of forming the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on a gender approach was characterised. It was grounded in the organisation of the educational process using appropriate forms and methods aimed at developing motivational-value, cognitive, and behavioural components of the specified readiness. The author's «Methodological recommendations for forming the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel on the basis of the gender approach» were developed.

Special attention was paid to the integration of the gender aspects into the disciplines of the military-professional cycle and enhancement of the methodological toolkit available to instructors.

The generalization of the results of the pedagogical experiment demonstrated a positive dynamic in the formation of the readiness of future officers of the National Guard of Ukraine for professional interaction with military personnel based on a gender approach in the experimental group. This was evidenced by an increase in the number of cadets who achieved optimal and sufficient levels of readiness components,

alongside a corresponding decrease in those with satisfactory and unsatisfactory levels. The effectiveness of the identified and substantiated pedagogical conditions for the formation of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel on the basis of the gender approach was confirmed by the statistical analysis of the results of the experiment.

The scientific novelty of the dissertation consists in the fact that for the first time the pedagogical conditions for the formation of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel on the basis of the gender approach were identified, theoretically substantiated and experimentally verified; the model for the formation of the studied ability including the four interrelated blocks was developed: conceptual-methodological, subjective, content-operational, and result-evaluative; the essence, structure, criteria, indicators and levels of formation of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel on the basis of the gender approach were clarified; the methodological support and the technological maintenance for the process of forming the studied readiness were improved; the theoretical provisions of the gender approach to the professional training of the future officers of the National Guard of Ukraine and diagnostic tools for determining the levels of formation of the components of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel on the basis of the gender approach were further developed.

The practical significance of the obtained results lies in the development and implementation of the educational and methodological support in the educational process of the higher military educational institutions to form the readiness of the future officers of the National Military University for the professional interaction with the military personnel on the basis of the gender approach: supplementing the content of the obligatory disciplines («Age and Gender Psychology», «Fundamentals of the Psychological Counselling the Military Personnel», «Military Psychology and Pedagogy», «Socio-Humanitarian Fundamentals of the Military Professional

Activity», etc.) with the gender component; introducing the author's selective academic discipline «Gender Aspects of the Military Service and State Security» (curriculum and work programme, lectures content, practical classes plans, tasks for the independent work of cadets, the system for assessing the academic achievements, questions for the final control); developing the «Methodological recommendations on the formation of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on the gender approach»; methodological manuals on the training sessions, gender-oriented educational activities; tools for diagnosing components of the readiness of the future officers of the National Guard of Ukraine for the professional interaction with the military personnel based on the gender approach.

The results of the study can be used to further improve the theoretical and methodological foundations of professional training of the future officers in the higher military educational institutions and military training centres; development of manuals, curricula of educational disciplines; within the system of postgraduate military education.

Key words: military education, higher military educational institution, readiness, gender, gender equality, gender approach, innovative educational technologies, future officers, methodological support, National Guard of Ukraine, educational environment, pedagogical conditions, professional interaction, professional training.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові публікації, які відображають основні наукові результати дисертації

Статті у наукових періодичних виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Мусевич Р. Ю. Гендерний підхід в освітньому процесі закладів вищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки.* 2021. № 3 (47). С. 63–70. DOI: 10.31376/2410-0897-2021-3-47-63-70.

2. Мусевич Р. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Scientia et societas* : збірник наукових праць. 2023. № 3. С. 65–73. DOI: 10.31470/2786-6327/2023/3/65-73.

3. Мусевич Р. Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія.* 2023. № 74. С. 42–50. DOI: 10.31652/2415-7872-2023-74-52-60.

4. Мусевич Р. Динаміка формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: Педагогіка.* 2023. № 10 (24). С. 601–613. DOI: 10.52058/2786-5274-2023-10(24)-601-613.

Публікації у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку, з якого підготовлена дисертація:

5. Мусевич Р. Ю. Аналіз науково-практичної дискусії щодо застосування гендерного підходу в професійній взаємодії військовослужбовців. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management).* 2022. № 5 (49). С. 16–22. DOI 0.51647/kelm.2022.5.3.

Методичні рекомендації:

6. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України : методичні рекомендації / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба, Руслан Мусевич та ін. Київ : ФОП Клименко Ю. А., 2021. 292 с.

7. Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу : методичні рекомендації / Р. Ю. Мусевич. Харків : НАНГУ, 2023. 124 с.

Публікації, які додатково відображають наукові результати дисертації:

8. Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Мусевич Р. Ю. Теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях. *Науковий вісник Київського інституту НГУ*. 2022. № 1. С. 16–23.

9. Мусевич Р. Ю., Степура В. А. Обґрунтування подальшого розвитку військово-соціальної роботи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових частинах Національної гвардії України. *Науковий журнал «Безпека Держави»*. 2023. № 2 (2). С. 38–43.

10. Пасічник В. І., Керницький О. М., Мусевич Р. Ю. Готовність особового складу до процесу впровадження державної гендерної політики: сутність, зміст, критерії, показники та рівні сформованості. Збірник наукових праць НА НГУ. Харків, 2024. №1 (43). С. 78-86.

11. Мусевич Р. Російсько-українська війна: гендерні виклики та упередження. Інформаційно-консультативний жіночий центр: URL: <https://wicc.net.ua/post/rosiys-ko-ukrayins-ka-viyna-genderni-vyklyky-ta-uperedzhennya>

**Опубліковані праці, які засвідчують
апробацію матеріалів дисертації:**

12. Мусевич Р. Необхідність впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони. *Освіта XXI століття: молодіжний вимір* : матеріали звіт. наук.-практ. конф. здоб. освіти (ОНС «Доктор філософії»). Глухів, 2020. С. 32–35.

13. Мусевич Р. Гендерний підхід в організації діяльності університетів Швеції (Стокгольмський університет). *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : зб. мат. міжн. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 10–11 вересня 2020 р.). Тернопіль, 2020. С. 98–99.

14. Мусевич Р. Ю. Гендерна компетентність – необхідна складова компетентності офіцера. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя* : зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 вересня 2020 р.). Київ, 2020. С. 134–137.

15. Мусевич Р. Зміст та структура гендерної компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки й оборони України* : тези XII всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 26 листопада 2020 р.). Хмельницький, 2020. С. 335–337.

16. Musevych R. Gender competence of participants in the educational process in the National academy of the National guard of Ukraine as one of the conditions of officer`s performance of their professional duties. *The I International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 3)* : Collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings (Coventry, United Kingdom, January 29, 2021). Coventry, 2021. Pp. 106–109.

17. Мусевич Р. Ю. Гегемоністична маскулінність у військовому колективі як прояв гендерних відносин. *Наукове видання «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України»* : мат міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 березня 2021 р.). Київ, 2021. С. 143–145.

18. Мусевич Р. Опір процесу впровадження гендерної політики. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : тези III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 29 квітня 2021 р.). Хмельницький, 2021. С. 278–281.

19. Мусевич Р. Ю. Правова площина гендерного підходу в освіті. *Міжнародна науково-практична конференція «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони: виклики сьогодення»* : зб. тез доповідей (м. Харків, 20 травня 2021 р.). Харків, 2021. С. 112–113.

20. Мусевич Р. Ю. Актуальні питання залучення жінок до миротворчої діяльності. *Круглий стіл «Миротворець – запорука миру та безпеки (присвячено міжнародному дню миротворців ООН)»* : зб. доповідей круглого столу (м. Харків, 27 травня 2021 р.). Харків, 2021. С. 33–37.

21. Мусевич Р. Ю. Сутність професійної взаємодії військовослужбовців Національної гвардії України з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень*: III міжнар. наук.-практ. конф. студ., асп. та наук. (м. Дніпро, 28 квітня 2022 р.). Дніпро, 2022. С. 128–131.

22. Мусевич Р. Ю. Гендерна освіта як складова гендерної інтеграції в закладі вищої освіти. *Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення* : зб. тез доп. II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 листопада 2022 р.). Харків, 2022. С. 98–100.

23. Мусевич Р. Ю. Психологічні аспекти формування гендерної компетентності майбутніх офіцерів. *Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України* : мат. VIII всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 листопада 2022 р.). Харків, 2022. С. 141–145.

24. Мусевич Р. Ю., Ушакова М. В. Сучасний стан державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. *Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки і оборони* : зб. тез наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лютого 2023 р.). Харків, 2023. С. 112–117.

25. Мусевич Р. Ю., Луценко Б. Г., Ушакова М. В. Сутність державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. *Актуальні проблеми діяльності складових сектору безпеки і оборони України в умовах особливих правових режимів: поточний стан та шляхи вирішення* : тези всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 березня 2023 р.). Харків, 2023. С. 120–122.

26. Пасічник В., Мусевич Р. Використання хьютагогіки у практиці ВВНЗ для формування гендерної компетентності здобувачів вищої освіти. *Всеохоплююча оборона: досвід протидії збройній агресії РФ проти України* : зб. мат. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 27 квітня 2023 р.). Київ, 2023. С. 129–132.

27. Мусевич Р. Ю. Методичні рекомендації та умови формування готовності майбутніх офіцерів національної гвардії України на основі гендерного підходу. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : зб. тез IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 18 травня 2023 р.). Хмельницький, 2023.

28. Мусевич Р. Ю. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наука та освіта в умовах війни: Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка* : мат. звіт. наук.-практ. конф. здоб. вищої та фахової передвищої освіти (м. Глухів, 23–24 травня 2023 р.). Глухів, 2023. С. 31–33.

29. Мусевич Р. Особливості експериментального дослідження ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: Педагогіка* : мат. III міжнар. наук.-практ. конф. «Science in the environment of rapid changes» (м. Брюссель, Бельгія, 16–18 серпня 2023 р.). Брюссель, 2023. С. 83–87.

30. Мусевич Р. Практична складова формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: Педагогіка* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. «Scientific goals and purposes in XXI century» (м. Сіетл, США, 19–20 серпня 2023 р.). Сіетл, 2023. С. 132–137.

31. Мусевич Р. Ю. Гендерний підхід у професійній взаємодії військовослужбовців: виклики сучасності. *Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки та оборони* : зб. тез наук.-пр. конф. (м. Харків, 27 лютого 2024 р.). Харків, 2024. С. 71–74.

32. Степура В. А., Мусевич Р. Ю. Шляхи вдосконалення процесу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у Національній гвардії України як складова військово-соціальної роботи. *Секція «Актуальні проблеми службово-бойової (бойової) діяльності формувань сил безпеки і оборони України»* : тези підсумкової наук.-пр. конф. слухачів, курсантів і студентів (м. Харків, 25 квіт. 2024 р.). Харків, 2024. С. 64–66.

33. Мусевич Р. Ю. Реадаптація військовослужбовців в Україні: виклики, проблеми та шляхи їх подолання. *Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки та оборони* : збірник тез щорічної наук.-практ. конф. (м. Харків, 26 лютого 2025 р.). Харків, 2025. С. 73–75.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	22
ВСТУП.....	23
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА	36
1.1. Особливості гендерного підходу в професійній підготовці майбутніх офіцерів	36
1.2. Сутність та структура готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.....	61
1.3. Зарубіжний досвід формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу	88
1.4. Стан сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.....	105
Висновки до першого розділу.....	123
РОЗДІЛ 2. ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ.....	127
2.1. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу	127
2.2. Модель формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.....	148

2.3. Методичний супровід формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу..... 164

Висновки до другого розділу 188

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ..... 191

3.1. Організація експериментального дослідження ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу 191

3.2. Динаміка формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу..... 205

Висновки до третього розділу..... 223

ВИСНОВКИ 225

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 231

ДОДАТКИ..... 281

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- ВВНЗ – вищий військовий навчальний заклад
- ДДУВС – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
- ДПСУ – Державна прикордонна служба України
- ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій
- ДСОУ – Державна служба охорони України
- ДЮІ – Донецький юридичний інститут
- ЕГ – експериментальна група
- ЗВО – заклад вищої освіти
- ЗО – заклад освіти
- ЗСУ – Збройні сили України
- ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології
- КГ – контрольна група
- КМ РЄ – Комітет міністрів Ради Європи
- МВС – Міністерство внутрішніх справ
- МПС – морально-психологічний стан
- НАДПСУ – Національна академія Державної прикордонної служби України
- НАНГУ – Національна академія Національної гвардії України
- НГУ – Національна гвардія України
- НПП – науково-педагогічні працівники
- ОП – освітня програма
- ОПП – освітньо-професійна програма
- РЄ – Рада Європи
- СБО – Сектор безпеки і оборони
- СБУ – Служба безпеки України
- ХНУВС – Харківський національний університет внутрішніх справ
- GVA+ – Gender-Based Analysis Plus (Гендерно орієнтований аналіз плюс)
- QF-ЕНЕА – Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти
- EQF – Європейська рамка кваліфікацій

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Трансформація суспільних процесів як наслідок політичних, економічних та соціальних змін зумовлює необхідність переосмислення традиційних уявлень про професійні ролі чоловіків і жінок. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується зростанням потреби у впровадженні гнучких гендерних моделей життєвого шляху, забезпеченні гармонійного розвитку особистості та інтеграції принципів рівності в усі сфери суспільного життя.

Однією з ключових цілей сталого розвитку, визначених Організацією Об'єднаних Націй на початку XXI століття, є досягнення гендерного паритету. Це підкреслює актуальність проблеми забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, особливо в умовах демократичного суспільства. Особливої значущості ця проблема набуває у сферах, де історично домінує гендерна асиметрія, зокрема в секторі безпеки й оборони.

У цьому контексті формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерної рівності постає як невіддільна складова процесу модернізації військової освіти та необхідна умова її відповідності міжнародним стандартам, зокрема стандартам НАТО.

Україна, задекларувавши курс на європейську інтеграцію та співпрацю з НАТО, узяла на себе зобов'язання щодо подолання гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя, включно з військовою. Відповідно до державної політики одним з пріоритетних завдань освіти є забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі, створення безпечного та гендерно чутливого освітнього середовища, підвищення рівня гендерної чутливості освітніх програм, а також формування ефективних механізмів попередження проявів дискримінації за ознакою статі та реагування на них.

Ці положення закріплені в нормативно-правових актах, зокрема в Конституції України [85], законах України «Про освіту» [195], «Про вищу освіту» [176], «Про повну загальну середню освіту» [196], «Про дошкільну освіту» [179], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [198], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [181], «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [180], а також у Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [191]. Ці документи формують нормативно-правову базу, що сприяє впровадженню принципів гендерної рівності в систему освіти України та забезпечує справедливий доступ до якісної освіти.

Забезпечення рівності можливостей для дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у сфері освіти є ключовим напрямом державної політики, що сприяє розвитку професійних навичок, кар'єрному зростанню та реалізації потенціалу кожної особистості. Це не лише відповідає внутрішнім потребам українського суспільства, а й узгоджується зі стандартами НАТО та міжнародними зобов'язаннями України у сфері гендерної політики.

У рамках співпраці з Альянсом Україна активно інтегрує гендерні підходи у військову підготовку та управління, що є важливим елементом трансформації сектору безпеки відповідно до євроатлантичних принципів [67].

Оцінювання гендерного впливу в секторі безпеки та оборони України, проведене у 2017 році в межах глобального проєкту «ООН Жінки», виявило необхідність розширення участі жінок у військових формуваннях та вдосконалення механізмів реалізації політики рівних можливостей. Як наслідок, у 2018 році було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях» [178].

Усі зазначені документи висувають підвищені вимоги до рівня готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, зокрема офіцерів Національної гвардії України. У зв'язку із

цим особливої ваги набуває усвідомлення керівниками військових підрозділів специфіки управлінської діяльності, що має гендерний вимір, а також вибір адекватних стратегій і механізмів розв'язання відповідних проблем. З огляду на комплексність цього питання можемо констатувати, що його вирішення потребує наукового обґрунтування та розроблення ефективних підходів до практичної реалізації концепції гендерної інтеграції у військову освіту та діяльність.

На актуальності застосування гендерного підходу як одного з ключових векторів інноваційного розвитку освітніх процесів наголошують сучасні українські дослідники, що займаються вивченням гендерної проблематики. У їхніх наукових розвідках виокремлюється низка найбільш актуальних напрямів, а саме: дослідження гендерних ініціатив у педагогічній освіті (І. Іванова [258], Л. Смоляр [233], О. Луценко [111], О. Цокур [258]); обґрунтування засадничих основ формування гендерної культури й технологій упровадження принципів гендерної демократії в освітньому просторі (Б. Боргі Д. Х. Ібаньєс Кінтана, Ортега-Санчес, Е. Санс де ла Каль [291], М. Воровка [25], О. Кікінежді [74], В. Курок, Г. Луценко [103]); особливості процесу інтегрування гендерного підходу в національну систему освіти (О. Бондарчук [11], С. Вихор [20], Т. Голованова [30], О. Даниленко [42], О. Луценко [111], І. Мунтян [128], А. Ягремцева [270]); вивчення специфіки впровадження гендерного складника в освітній процес розвинутих країн Європи (М. Берма, Л. Морлі [322], Н. Кібальник [73], В. Кравець [91], А. Ягремцева [270]); обґрунтування теоретичних засад гендерної соціалізації та ідентичності (В. Кравець [89], С. Оксамитна [155], Н. Савенко [217]); формування гендерного компонента професійної компетентності випускників закладів вищої педагогічної освіти, професійна підготовка і перепідготовка педагогічних кадрів нового формату гендерного мислення (С. Вихор [20], О. Даниленко [42], І. Іванова [258], В. Кравець [90], В. Курок, С. Бурчак [102], І. Мунтян [128], О. Цокур [258]); психологічні особливості міжособистісних стосунків жінок-військовослужбовців (Н. Височіна, О. Кириченко [19], О. Шемчук [263]);

формування професійно важливих якостей майбутніх офіцерів (В. Зінченко, Н. Тробюк, Д. Тробюк [61], О. Кириченко, В. Ягупов [272]); підготовка майбутніх офіцерів до професійної взаємодії (В. Тушко [249]); військово-соціальна робота (І. Трубавіна [248]).

Водночас зазначимо, що у вітчизняній педагогічній науці лише розпочинається процес аналітичного осмислення гендерного підходу у військовій освіті, особливо впровадження гендерних ініціатив в освітній простір сектору безпеки та оборони.

На сьогодні військова освіта як соціальний інститут залишається недостатньо чутливою до проблем гендерної рівності та дискримінації. Як показує практика, командири військових підрозділів переважно не можуть визначити оптимальні шляхи розв'язання гендерних проблем управлінської діяльності, часто навіть не ідентифікують їх як такі, отже, відновлюють у своїй діяльності принципи статево-рольового підходу, спираючись на традиційні гендерні стереотипи.

Тому постає нагальна потреба у формуванні готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Це дасть можливість командирам розв'язувати проблеми різної складності, зокрема конфлікти, пов'язані з проблемами гендерної соціалізації військовослужбовців, реалізації офіцером як особистістю власної гендерної ідентифікації, руйнування помилкових гендерних стереотипів, формування гендерної грамотності, що стане підґрунтям забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в Національній гвардії України.

Робота в окресленому напрямі має ґрунтуватись не тільки на міжнародних і національних правових стандартах, але й на міцних науково-теоретичних підвалинах. Тому виникає необхідність у вивченні, систематизації, розробленні змісту та методичного супроводу педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з

військовослужбовцями на засадах гендерного підходу у вищому військовому навчальному закладі.

Вищезазначене дозволяє стверджувати: питання формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є актуальним, оскільки на рівні вищої військової освіти цей процес є недостатньо результативним, а практика її формування в умовах вищого військового навчального закладу неповною мірою відповідає тим вимогам, які забезпечують рух України до ЄС і НАТО, та змінам, що відбуваються в освіті. Актуальність дослідження зумовлюється наявністю *суперечностей*:

– між об'єктивними вимогами щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу як професійно важливої якості та відсутністю комплексних досліджень цього процесу;

– між необхідністю зміцнення соціальних засад демократичності, зменшення рівня конфліктності у військовому середовищі, а також адекватного сприйняття особистістю самої себе, осіб протилежної статі, підвищення самооцінки особистості, розвитку здібностей щодо діагностування й коригування особистої гендерної поведінки та браком спеціальних знань і вмій у майбутніх офіцерів Національної гвардії України, які вони отримують у процесі навчання у вищому військовому навчальному закладі;

– між необхідністю цілеспрямованої діяльності з формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу та недостатньою розробленістю науково обґрунтованих педагогічних умов, засобів і технології забезпечення цього процесу.

Актуальність проблеми в умовах викликів сьогодення, потреба її теоретичного і практичного розроблення та систематизації, а також необхідність подолання виявлених суперечностей зумовили вибір теми дослідження **«Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України**

до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами:

Дисертацію виконано відповідно до теми науково-дослідної роботи кафедри технологічної і професійної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка «Підготовка фахівців у закладах вищої освіти в умовах євроінтеграції» (державний реєстраційний номер 0122U002010); згідно з темою науково-дослідної роботи Національної академії Національної гвардії України «Вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики у Національній гвардії України» (номер державної реєстрації 0123U102463).

Тему дисертації затверджено вченою радою Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (протокол № 13 від 26.06.2019) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології (протокол № 5 від 30.11.2020).

Мета дослідження: виявити, теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Завдання дослідження:

1. З'ясувати значення, сутність і структуру готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, визначити критерії, показники та рівні її сформованості.

2. Проаналізувати вітчизняний та зарубіжний досвід формування готовності офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу й актуальний стан її сформованості в майбутніх офіцерів Національної гвардії.

3. Виявити та теоретично обґрунтувати педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

4. Розробити модель та методичний супровід формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

5. Експериментально перевірити ефективність запропонованих педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Об'єкт дослідження – підготовка майбутніх офіцерів Національної гвардії України у вищому військовому навчальному закладі.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Для вирішення поставлених завдань використано комплекс **методів**:

– *теоретичних* – аналіз філософської, психолого-педагогічної, спеціальної літератури з метою вивчення проблеми та визначення теоретико-методичних засад дослідження; узагальнення й систематизація теоретичних і емпіричних даних з метою з'ясування стану розробленості досліджуваної проблеми; прогнозування й моделювання для розроблення моделі формування готовності майбутнього фахівця військового сектору та сектору оборони до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу та визначення оптимальних засобів її реалізації;

– *емпіричних* – вивчення й узагальнення педагогічного досвіду вищих військових навчальних закладів з формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу з метою виявлення кращих практик; методи збору інформації (анкетування, опитування, спостереження) з метою визначення рівня сформованості досліджуваної готовності; педагогічний експеримент для

перевірки ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу;

– *математичної статистики* – для якісного та кількісного аналізу отриманих результатів дослідження, перевірки їх достовірності й об'єктивності.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

– *виявлено, обґрунтовано й експериментально перевірено* педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу у вищих військових навчальних закладах (доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу; організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності; підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу; застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності; створення гендерно чутливого освітнього середовища);

– *розроблено* модель формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що складається із чотирьох блоків: концептуально-методологічного (мета, завдання, методологічні підходи, принципи), суб'єктного (здобувачі вищої військової освіти, викладачі, офіцери структурних підрозділів та інші зацікавлені особи), змістово-операційного (компоненти досліджуваної готовності, зміст підготовки, етапи формування зазначеної готовності, форми організації освітнього процесу, педагогічні технології, методи, засоби навчання) та результативно-оцінного (критерії та показники, засоби діагностики, рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, очікуваний результат);

уточнено:

– сутність поняття «готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного

підходу», під якою розуміємо інтегративне особистісне утворення, яке характеризується наявністю мотивів, ціннісних орієнтацій, системи знань про гендерний підхід та професійну взаємодію і здатністю реалізувати їх у діяльності й поведінці для забезпечення ефективної комунікації, співпраці та взаємодії з військовослужбовцями різної статі в умовах навчальної та службово-бойової діяльності; уточнення полягає у виокремленні компонентів (мотиваційно-ціннісного, когнітивного, поведінкового);

– критерії, показники та рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу; уточнення полягає у визначенні цих категорій відповідно до мети дослідження та доборі засобів діагностування рівнів сформованості вказаної готовності;

удосконалено:

– теоретичні основи, зміст, засоби та технологію формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в умовах освітнього процесу вищого військового навчального закладу. Удосконалення полягає в доповненні змісту терміна «готовність майбутнього офіцера НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу» спрямованістю не тільки на службово-бойову діяльність, а й на навчальну; у систематизації цілісного комплексу засобів формування зазначеної готовності в різних видах діяльності з використанням інтерактивних технологій;

подальшого розвитку набули:

– теоретичні положення гендерного підходу до професійної підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України;

– діагностичний інструментарій визначення рівнів сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні та впровадженні в освітній процес вищих військових навчальних закладів

навчально-методичного супроводу формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу: доповненні змісту нормативних дисциплін («Вікова та гендерна психологія», «Практикум із загальної психології», «Клінічна та патопсихологія», «Основи психологічного консультування військовослужбовців», «Соціальна психологія», «Військова психологія та педагогіка», «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ», «Психологія праці та управління», «Соціогуманітарні основи військово-професійної діяльності», «Основи правознавства», «Соціологія», «Філософські, соціологічні та морально-етичні основи військово-професійної діяльності», «Організаційно-правові основи правоохоронної діяльності НГУ», «Міжнародне гуманітарне право», «Лідерство», «Вступ до мовознавства», «Основи стратегічних комунікацій», «Комунікативна взаємодія НГУ з громадськістю», «Комунікативний аспект діяльності офіцера НГУ», «Міжкультурна комунікація» та «Військове право») гендерним складником; упровадженні авторської вибіркової навчальної дисципліни «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки» (навчальна й робоча програми, зміст лекцій, плани практичних занять, завдання для самостійної роботи курсантів, система оцінювання навчальних досягнень, питань до підсумкового контролю); укладанні методичних рекомендацій «Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу», «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України», методичних розробок тренінгових занять, виховних заходів гендерного спрямування; інструментарію для діагностики компонентів готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Основні положення і висновки дослідження можуть бути використані для подальшого вдосконалення теоретичних і методичних засад фахової підготовки

майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти та в підрозділах військових формувань, в індивідуальній підготовці.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Національної академії Національної гвардії України (акт № 84/2-1441 від 15.04.2023), Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова (акт № 11/2-2843 від 20.08.2023), Національної академії Державної прикордонної служби України (акт № 4/45/1-982 від 07.09.2023), Національної академії Служби безпеки України (акт № 29/3/2/1-8865/ві від 15.12.2023), усіх вищих військових навчальних закладів та закладів вищої освіти із специфічними навчаннями сектору безпеки та оборони України (довідка від Урядової уповноваженої з питань гендерної політики України від 22.07.2023).

Особистий внесок здобувача. Наукові положення, висновки та рекомендації, винесені на захист, здобуті автором самостійно й одноосібно. У наукових працях, підготовлених й опублікованих у співавторстві, дисертанту належать: теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях [8]; обґрунтування подальшого проведення військово-соціальної роботи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових частинах Національної гвардії України [121;236]; аналіз сучасного стану державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України [150]; визначення сутності державної гендерної політики в секторі безпеки і оборони України [151]; використання хьютагогіки у практиці ВВНЗ для формування гендерної компетентності здобувачів вищої освіти [166]; визначення шляхів удосконалення процесу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Національній гвардії України як складника військово-соціальної роботи [236; 305].

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дисертаційної роботи обговорювалися на 28 науково-практичних конференціях та науково-методичних семінарах різного рівня:

– *міжнародних*: «Психологічні координати розвитку особистості: реалії та перспективи» (Полтава, 2019 р.), «Сучасні тенденції розвитку гендерної політики органів системи МВС» (Київ, 2019 р.), «Розвиток критичного мислення в процесі освітньої діяльності: вітчизняний та європейський виміри» (Глухів, 2020 р.), «Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції» (Тернопіль, 2020 р.), «Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка» (Суми, 2020 р.), «The driving force of science and trends in its development» (Ковентрі, Великобританія, 2021 р.), «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України» (Київ, 2021 р.), «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи» (Хмельницький, 2021 р.), «Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень» (Дніпро, 2022 р.), «Гендер в українському війську: історія, сучасність, перспективи» (Львів, 2022 р.), «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони: виклики сьогодення» (Харків, 2022 р.), «Всеохоплююча оборона: досвід протидії збройній агресії РФ проти України» (Київ, 2023 р.), «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи» (Хмельницький, 2023 р.), «Science in the environment of rapid changes» (Брюссель, Бельгія, 2023 р.), «Scientific goals and purposes in XXI Century» (Сіетл, США, 2023 р.), «Актуальні проблеми діяльності складових сектору безпеки і оборони України в умовах особливих правових режимів: поточний стан та шляхи вирішення» (Харків, 2024 р.), «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони: стан, проблеми, перспективи» (Хмельницький, 2024 р.);

– *всукраїнських*: «Природнича освіта і наука для сталого розвитку України: проблеми і перспективи» (Глухів, 2019 р.), «Актуальні проблеми практичної психології» (Глухів, 2020 р.), «Нова українська школа: початок реформ» (Маріуполь, 2020 р.), «Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя» (Київ, 2020 р.), «Університетська освіта в

Україні у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Полтава, 2020 р.), «Освітньо-наукове забезпечення складових сектору безпеки й оборони України» (Хмельницький, 2020 р.), «Вища педагогічна освіта в Україні: історичний вимір та виклики сьогодення» (Глухів, 2021 р.), «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України» (Харків, 2022 р.), «Актуальні проблеми діяльності складових сектору безпеки і оборони України в умовах особливих правових режимів: поточний стан та шляхи вирішення» (Харків, 2023 р.);

– *регіональних*: «Гендерні студії» (Глухів, 2019 р.), «Формування критичного мислення в процесі освітньої діяльності в контексті Концепції “Нова українська школа”» (Глухів, 2019 р.), «Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки і оборони» (Харків, 2023 р.), «Наука та освіта в умовах війни» (Глухів, 2023 р.), «Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки та оборони» (Харків, 2025 р.).

Результати дослідження обговорювались на засіданнях кафедри технологічної і професійної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (Глухів, 2021–2025 рр.).

Публікації. Основні положення та результати дослідження відображено в 33 публікаціях автора (27 одноосібних), зокрема: у 4 статтях у наукових фахових виданнях України з педагогічних наук, 1 – у зарубіжному періодичному виданні, 2 методичних рекомендаціях, 4 наукових періодичних виданнях України та 22 публікаціях у збірниках матеріалів конференцій та семінарів.

Структура й обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (усього 358 найменувань, із них 86 іноземними мовами) та 20 додатків на 87 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 367 сторінок, з них 206 сторінок основного тексту. Робота містить 7 таблиць, 6 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Особливості гендерного підходу в професійній підготовці майбутніх офіцерів

Досліджуючи питання формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, насамперед з'ясуємо сутність гендерного підходу, його особливості у військовій освіті.

Серед основних завдань державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства – створення умов та забезпечення сталого розвитку самого громадянського суспільства. Для цього держава здійснює управлінську діяльність, важливе місце в якій належить управлінській діяльності на засадах гендерного підходу.

В указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 № 722/2019 з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина вимагається забезпечити гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат [206].

У Всесвітній декларації «Про вищу освіту для XXI століття» зазначено, що її мета – створення нового суспільства, яке не знає насильства і експлуатації. Тому важливим нині під час планування, складання й реалізації будь-яких навчальних програм, видів просвітницької діяльності є врахування гендерного підходу, що базується на партнерських засадах, паритетних можливостях жінок

і чоловіків у різних сферах життєдіяльності [296].

Академічний тлумачний словник української мови не дає визначення поняття «гендерний підхід». Словник гендерних термінів, що містить термінологію галузі гендеру та фемінізму, визначає гендерний підхід як ознаку політичної, економічної та будь-якої іншої культури, яка полягає у врахуванні інтересів соціально-статевих груп суспільства. Сутністю гендерного підходу є усвідомлення того, що суспільні явища по-різному впливають на чоловіків та жінок, викликають у них неоднакові реакції [227].

Гендерний підхід, гендерний вимір в освіті, гендерна складова (гендерний компонент), гендерно чутливе освітнє середовище, гендерна освіта та гендерна компетентність стали предметом досліджень багатьох науковців (Н. Байдюк [4], М. Воронка [24], О. Гривкова [35], С. Гришак, І. Калько [37], О. Гузенко [39], Т. Дороніна, Т. Ховрякова, Д. Шумська [49], С. Каленюк [264], Д. Каменца, О. Ядловська [71], А. Криворотько [95], В. Курок, С. Бурчак, А. Зінченко [102], В. Курок, Г. Луценко [103], Н. Ладиняк, Е. Лахельма [315], О. Макарова [113], В. Мартинець, М. Шеремет, Н. Шеремета [119], А. Осипчук, Т. Марценюк [159], Н. Павлущенко [163], К. Піскун [170], А. Пуолаканахо [329], А. Ритіваара [342], В. Смікал [232], В. Тушко [236], І. Трубавіна [236], І. Царенко [257]). Вони акцентують увагу на особливостях навчання та виховання осіб обох статей.

Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності поняття «гендер» визначає як соціальні характеристики та можливості, пов'язані з буттям жінкою або чоловіком, зі стосунками між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, а також із відносинами поміж жінками та відносинами поміж чоловіками [28].

У Директиві двостороннього стратегічного командування НАТО поняття «гендер» визначено як соціальна ознака статі, пов'язана з тим, як чоловіки та жінки розвиваються в процесі соціалізації та визначаються в соціальному контексті. Це означає також відносини між чоловіками, жінками, хлопчиками та дівчатами. Зокрема, питання гендеру не є виключно про жінок [47]. Ці характеристики, можливості та відносини будуються соціально та засвоюються

через процеси соціалізації. Вони контекстно- і часозалежні та є мінливими. Гендер визначає, що саме очікується, допускається і цінується в жінок та чоловіків у певному соціальному та культурному контексті. У більшості суспільств існують відмінності та нерівності між жінками та чоловіками в покладених на них обов'язках, здійснюваній ними діяльності, доступі до ресурсів та контролі над ними, а також у можливостях прийняття рішень.

Гендер є частиною широкого соціокультурного контексту. Інші важливі критерії соціокультурного аналізу включають клас, расу, рівень бідності, етнічну групу та вік. Гендерно зумовлені припущення та очікування, як правило, ставлять жінок у не вигідне становище щодо повноцінного користування такими правами, як свобода діяти та бути визнаними як самостійні, повністю дієздатні дорослі особи, повноцінно брати участь в економічному, соціальному та політичному розвитку та приймати рішення щодо його обставин та умов. Гендер – це також важливий термін, який необхідно розуміти в контексті гендерної ідентичності.

У «Методичних рекомендаціях щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу» зазначено, що *гендер* – це соціально-культурне явище, що охоплює уявлення, норми та ролі, які людина усвідомлює і виражає як прояв своєї фемінності чи маскулітності залежно від її статі. Гендер включає як самоідентифікацію людини (чоловік або жінка, хлопчик або дівчинка), так і соціальні ролі та очікування від них, які формуються культурою, історією, середовищем та часом існування. Отже, це широке і багатогранне явище, яке охоплює ідентичність, поведінку, ролі та соціальні взаємодії. Це нестатичне явище, яке змінюється в різних культурних та історичних контекстах [123].

Академічний тлумачний словник української мови дає таке визначення поняття «підхід»: сукупність способів, прийомів розгляду чого-небудь, впливу на кого-, що-небудь, ставлення до кого-, чого-небудь [2].

Також треба враховувати, що прийом – це певна сукупність дій, способів –

це система прийомів і дій, а метод, у свою чергу, – сукупність способів та прийомів [2].

Виходячи із понять «гендер» та «підхід», поняття «гендерний підхід» можна визначити як такий, що передбачає систематичне врахування гендерних аспектів у будь-якій діяльності, процесах, політиках або дослідженнях. Він базується на розумінні того, що гендер – це соціально-культурне явище, яке охоплює уявлення, норми та ролі, що визначають фемінність або маскуліність людини залежно від її статі, а також включає самоідентифікацію особистості, соціальні ролі та очікування, які формуються під впливом культури, історії, середовища та часу.

Гендерний підхід передбачає врахування та аналіз впливу цих гендерних норм і ролей на різні аспекти суспільного життя, взаємодію між людьми та прийняття рішень. Він спрямований на забезпечення рівних можливостей для всіх незалежно від статі та передбачає адаптацію стратегій, методів і політик з метою подолання гендерних стереотипів, дискримінації та нерівності. Це підхід, який орієнтується на створення умов для реалізації потенціалу кожної особистості, беручи до уваги її гендерну ідентичність, соціальні ролі та контекстуальні фактори, які впливають на її життя.

Поняття «гендерний підхід», на нашу думку, можна ототожнити з поняттям, яке англійською мовою звучить як «Gender mainstreaming» – це підхід до формування політики, який ураховує інтереси та проблеми як жінок, так і чоловіків [346].

Гендерний мейнстрімінг означає інтеграцію перспективи гендерної рівності на всіх етапах і рівнях політики, програм і проєктів. Жінки та чоловіки мають різні потреби та умови життя та обставини, включаючи нерівний доступ та контроль над владою, ресурсами, правами людини та інституціями, включаючи систему правосуддя. Ситуації жінок і чоловіків також відрізняються залежно від країни, регіону, віку, етнічного чи соціального походження чи інших факторів. Метою інтеграції гендерного підходу є врахування цих відмінностей під час розроблення, упровадження та оцінювання політики, програм і проєктів,

щоб вони принесли користь як жінкам, так і чоловікам і не збільшували нерівність, а навпаки, підвищували гендерну рівність.

Інтеграція гендерного підходу спрямована на забезпечення рівних можливостей та справедливого ставлення до всіх осіб незалежно від статі шляхом урахування соціально-культурних уявлень, норм та ролей, пов'язаних з фемінністю чи маскуліністю. Це передбачає усунення гендерних стереотипів і дискримінації, підтримку гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя, таких як освіта, зайнятість, політика та охорона здоров'я, а також створення умов для повноцінної участі жінок і чоловіків у суспільному житті. Інтеграція гендерного підходу також спрямована на виявлення та подолання структурних бар'єрів, що перешкоджають досягненню гендерної рівності та створенню гендерно чутливого і безпечного середовища для всіх. Тому це інструмент для досягнення гендерної рівності.

Інтеграція гендерного підходу в діяльність Національної гвардії України – це процес організації, удосконалення, розроблення та оцінювання діяльності, спрямований на включення питань гендерної рівності в усі аспекти підготовки військовослужбовців, у тому числі майбутніх офіцерів, та в процес прийняття рішень командирами на всіх рівнях і етапах їхньої діяльності. Цей процес охоплює врахування гендерних аспектів у навчальних програмах, стратегіях, стандартах поведінки та управлінських рішеннях, що дозволяє забезпечити рівні можливості, справедливе ставлення та ефективну взаємодію між військовослужбовцями незалежно від їхньої статі. Інтеграція гендерного підходу допомагає створити гендерно чутливе середовище, яке сприяє повному розкриттю потенціалу всіх військовослужбовців і підвищенню загальної ефективності та згуртованості підрозділів НГУ.

Гендерна нерівність як така має прямі витрати. У багатьох випадках державна політика базується на потребах домінантної групи суспільства або на потребах тих, хто традиційно приймає рішення, на сьогодні – переважно чоловіків. Рух за права жінок, посилення присутності жінок у прийнятті рішень, тверда прихильність до прав жінок на всіх рівнях, а також розвиток гендерних

досліджень та даних із розмежуваннями за статтю – усе це допомогло розкрити той факт, що державна політика часто не враховувала різні потреби та ситуації жінок.

Очевидно, що рішення щодо державної політики та послуг, які неповністю враховують потреби та ситуації всіх кінцевих користувачів, можуть призвести до прийняття неправильних рішень та неадекватного розподілу державних коштів. Гендерний підхід – це інклюзивна стратегія, спрямована на задоволення потреб усіх людей; це стратегія підвищення якості державної політики, програм і проєктів, що забезпечує більш ефективний розподіл ресурсів. Кращі результати означають підвищення добробуту як для жінок, так і для чоловіків, а також створення соціально справедливого та стійкого суспільства.

За умов належного розгляду та впровадження гендерний підхід є трансформаційним підходом з великим потенціалом для соціальних змін. Це довгострокова стратегія: кожен крок має значення для зміни підходу, але потрібен деякий час, поки він повністю й автоматично буде інтегрований у формування політики. Існує широкий консенсус щодо ефективності подвійного підходу до гендерної рівності, що поєднує гендерний підхід і конкретні заходи для покращення становища жінок, щоб забезпечити кращу політику та краще використовувати ресурси. Такий подвійний підхід також реалізовано в Порядку денному ООН зі сталого розвитку на період до 2030 року, який включає окрему мету щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат (ЦСР 5), а також гендерно чутливі цілі в інших аспектах.

Питання гендерної рівності необхідно враховувати на всіх етапах прийняття рішення, але особливо важливо враховувати це на етапі планування, коли визначаються проблеми та потреби бенефіціарів та шляхи їх вирішення. Тому гендерний аналіз та оцінювання гендерного впливу є ключовими інструментами для інтеграції гендерного підходу. Ці інструменти підтримують практичну реалізацію інтеграції гендерного підходу. Не менш важливими для забезпечення належного включення гендерного підходу є й інші фактори, такі як політична воля, прихильність та обізнаність з питаннями гендерної рівності,

знання, ресурси (включаючи досвід) та доступність інформації. Інтеграція гендерної підходу є обов'язком усіх суб'єктів і є актуальною для всіх сфер прийняття рішень, які стосуються потреб людей, і на всіх рівнях. Сфери діяльності, які, на перший погляд, не здаються актуальними, можуть містити «приховані» аспекти гендерної нерівності.

Цінність гендерного підходу полягає і в тому, що гендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямів діяльності. Розглядаються не окремо жінки та чоловіки, а чоловіки і жінки разом, які є як дійовими особами в процесі розвитку, так і бенефіціарами (отримувачами послуг) цього процесу. Жінки й чоловіки одночасно є і суб'єктами, і об'єктами. На відміну від гендерно нейтрального підходу гендерний підхід не передбачає, що напрями політики та втручань матимуть однаковий вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат.

Варто підкреслити, що гендерний підхід відрізняється від підходу «участь жінок у процесі розвитку», адже його відправним пунктом є ретельний аналіз ситуації розвитку, а не апіорні припущення щодо ролей та проблем жінок. Дослідження спонукає до думки, що гендерні питання залежать від країни, регіону та конкретної ситуації. Більше того, чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні потреби, пріоритети, можливості, які створюються політикою та проєктами, а також їх результати часто неоднаково впливають на ці групи. Метою гендерного підходу є виправлення цієї нерівності. З огляду на вищезазначене означений підхід має очевидну перевагу порівняно з гендерно нейтральним та підходом «участь жінок у процесі розвитку».

Взагалі поняття «гендерна інтеграція» визначається як стратегія, що впроваджується для досягнення гендерної рівності шляхом оцінювання результатів інтеграції жінок і чоловіків в усі сфери, у всіх галузях та на всіх рівнях з метою врахування інтересів та досвіду обох статей [47]. Так, Дж. Джонсон-Фріз асоціює гендерну інтеграцію з лінзами, які допомагають розглядати кожну ситуацію, реалії, потреби, перспективи, інтереси, статус і поведінку чоловіків і хлопців, а також окремо жінок і дівчат. «Об'єднання лінз

забезпечує стратегічні біфокальні окуляри, крізь які можна чіткіше бачити світ», – таким чином гендерний підхід сприяє осмисленню гендерної динаміки та формує комплексний погляд на стан суспільного розвитку. Базові знання про проблеми, визначені Резолюцією РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», досягаються шляхом інтеграції освіти із зазначеного порядку денного в основу навчальної програми професійної військової освіти [308].

Інтеграція гендерного підходу в діяльність – це процес систематичного включення гендерних аспектів, принципів гендерної рівності та врахування гендерних відмінностей у всі сфери діяльності організації чи установи. Цей процес передбачає аналіз, планування, упровадження, моніторинг та оцінювання політик, програм, заходів та рішень з урахуванням впливу на жінок і чоловіків, а також їхніх різних потреб, можливостей та досвіду. Це не просто тенденція чи політично коректний підхід, це інтеграція у всю діяльність, і вона має реальні та очевидні переваги (рис. 1.1).

Інтеграція гендерного підходу в освіту має керуватися загальними національними цілями, завданнями та пріоритетами й має бути спрямована на:

- забезпечення рівного доступу до освіти для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі шляхом усунення бар'єрів та дискримінаційних практик, що можуть перешкоджати рівноправній участі в навчанні та розвитку [103];

- формування гендерно чутливого освітнього середовища, яке враховує різні потреби і особливості здобувачів освіти, а також сприяє розвитку навичок взаємодії та співпраці на засадах поваги та рівності;



Рис. 1.1. Переваги гендерного підходу в професійній діяльності – підвищення рівня обізнаності та знань викладачів, адміністрації та інших освітніх працівників щодо гендерних питань, стереотипів, дискримінації та методів гендерно чутливого викладання;

- розроблення та впровадження освітніх програм, які враховують гендерні аспекти, забезпечують всебічне розуміння гендерної рівності, людських прав, ролей та стереотипів;

- розроблення і реалізацію політик та стратегій, які сприяють гендерній рівності на всіх рівнях управління освітнім процесом та прийняття рішень;

- попередження та протидію гендерно зумовленому насильству та дискримінації в закладах освіти, забезпечення безпечного та сприятливого середовища для всіх учасників освітнього процесу;

- заохочення і підтримку активної участі та лідерства осіб кожної статі в освітньому процесі, забезпечення гендерної паритетності в керівних і представницьких органах.

Відповідно до Закону України «Про освіту» освітній процес – це система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей [195].

Таким чином, *упровадження гендерного підходу в освітній процес* – це процес інтеграції принципів гендерної рівності у всі аспекти системи науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості. Це передбачає врахування гендерних особливостей та забезпечення рівних можливостей для кожної особи в процесі формування та застосування її компетентностей.

Згідно з п. 6 статті 6 Закону України «Про вищу освіту» вищий військовий навчальний заклад (заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання) – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби

зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [176].

Сутність упровадження гендерного підходу в освітній процес вищого військового навчального закладу полягає в інтеграції принципів гендерної рівності в усі аспекти системи науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості курсантів (слухачів, студентів) та ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу. Це передбачає врахування гендерних особливостей, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у процесі підготовки, формування та застосування їхніх компетентностей, а також створення гендерно чутливого освітнього середовища, у якому підтримується справедливе ставлення до всіх учасників освітнього процесу.

Упровадження гендерного підходу спрямоване на усунення гендерних стереотипів і дискримінації, розвиток гендерної обізнаності та компетентності майбутніх військовослужбовців, що сприяє більш ефективній і злагодженій роботі та службі, а також на досягнення гендерної рівності відповідно до національних і міжнародних стандартів у діяльності Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних сил України та інших військових формувань і органів виконавчої влади.

Інтеграція гендерного підходу в освітній процес – це також процес оцінювання наслідків для дівчат, хлопчиків, жінок і чоловіків в усіх напрямках діяльності закладу освіти, включаючи законодавство, політику чи програми на всіх рівнях системи освіти.

Гендерний підхід не використовується шляхом:

1. Збільшення кількості жінок і їх просування: забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень або в різних видах діяльності є необхідним першим кроком і окремою метою. Однак присутність жінок не означає, що було здійснено реалізацію гендерного підходу, і це не призводить автоматично до

якісних змін у напрямі гендерної рівності в конкретній політиці, програмі чи діяльності.

2. Включення вступного абзацу до документа, у якому зазначається, що перспектива гендерної рівності буде інтегрована, або просто згадування «жінок і чоловіків» без урахування їхніх різних характеристик є недостатнім. Метою є включення положення щодо гендерної рівності в усі заходи, документи чи програми політики.

3. «Жінки» та «чоловіки» не є однорідними групами з єдиними цілями та потребами: необхідно враховувати множинні ідентичності жінок і чоловіків за віком, етнічним походженням, сексуальною орієнтацією, гендерною ідентичністю, соціальним статусом чи (інвалідністю) – треба враховувати декілька характеристик [357].

Українські дослідники (С. Вихор [20], О. Кікінежді [74], В. Кравець [90], В. Курок, Г. Луценко, С. Бурчак [103], О. Луценко [111], Н. Сальнікова [219], Л. Смоляр [233], Д. Тюріна [250], О. Цокур [258]) вважають, що впровадження цього підходу є важливим складником узгодження української системи освіти з європейськими вимогами.

Згідно з В. Кравцем «гендерний підхід» в освітньому процесі, по суті, є індивідуальним, інакше кажучи, таким, який дає змогу людині виявляти свою ідентичність. Він забезпечує людині більшу свободу вибору і самореалізації, допомагає бути достатньо гнучкою і вміти використовувати різні можливості поведінки [89, с. 184].

О. Луценко зазначає, що «гендерний підхід» має розкрити та проаналізувати наявні відмінності в освіті між хлопцями й дівчатами, проблеми упереджень у змісті освітньої програми, гендерний дисбаланс у системі освіти загалом. Для цього необхідна подальша інтеграція гендерних досліджень у систему вищої освіти України [111, с. 500].

Заклад освіти як соціальний інститут є одним з агентів гендерної соціалізації особистості. Під гендерною соціалізацією ми розуміємо процес засвоєння, прийняття і відтворення норм, правил поведінки, установок

відповідно до культурних уявлень про роль, становище й призначення чоловіка та жінки в суспільстві. Важливими компонентами гендерної соціалізації є гендерна освіта та виховання. Через гендерну освіту здійснюється процес формування егалітарної свідомості особистості й системи соціокультурних взаємозв'язків на паритетних засадах. Саме гендерна освіта сприяє викоріненню біодетерміністських уявлень про сутність «жіночого» і «чоловічого».

Чимало фахівців займались дослідженням проблем, пов'язаних з поняттям «гендерна освіта».

Л. Смоляр наголошує на тому, що гендерна освіта передбачає вивчення відносин жінок і чоловіків у суспільстві. Це стосується традицій, формальних та неформальних правил і норм, які зумовлені місцем і становищем чоловіків та жінок в українському суспільстві. На думку дослідниці, інтеграція гендерних підходів в освіті вимагає: введення спеціальних предметів і спецкурсів з гендерної проблематики; експертизи наявних програм та підручників; розроблення відповідних освітніх програм, методичних посібників, підручників для різних типів навчальних закладів [233, с. 516].

У проведеному О. Кікінежді опитуванні «Поширеність гендерних стереотипів серед педагогів загальноосвітніх шкіл» чимало вчителів залишаються невизначеними у власних гендерних орієнтаціях, не переконані в необхідності розвитку андрогенних властивостей, сповідують ідеологію компліментарності чоловічих та жіночих ролей [74, с. 27].

Дослідники О. Цокур та І. Іванова зазначають, що правильно організований та грамотно застосований гендерний підхід дасть змогу сформувати в здобувачів освіти гендерну самосвідомість та активізувати самореалізацію особистості через зміну поведінки в таких напрямках [258]:

1. Усвідомлення абсолютної цінності прав чоловіків та жінок, свободи особистості.
2. Усвідомлення себе як особистості, здатної впливати на гендерну ситуацію в державі.
3. Розуміння рівноправної участі обох статей у політичному житті.

4. Лояльне і водночас вимогливе ставлення до обох статей.
5. Готовність відповідати за власні рішення та їх наслідки.
6. Почуття власної гідності, толерантність, плюралізм, здатність до компромісу.

Просування гендерної рівності в освітній сфері набуло системного характеру в діяльності Ради Європи, яка із самого початку свого існування (1949 р.) проголосила рівність між жінками і чоловіками основоположним принципом, що має впроваджуватися в усі сфери суспільного і приватного життя. Підтримка ідеї гендерної рівності є невід’ємною складовою головної місії РЄ – захисту та просуванню плюралістичної демократії, верховенства права та прав і свобод людини – чи то жінки, чи то чоловіка.

Для здійснення цих цілей Радою Європи було розроблено регіональні правові стандарти, в якості яких у міжнародному праві виступають певні приписи, спрямовані на досягнення гендерної рівності, які містять нормативні акти, конвенції, декларації, рекомендації, резолюції тощо [38 с. 347]. Зауважимо, що акти, прийняті Радою Європи, відіграють вагомую роль у формуванні національної освітньої гендерної політики України через прагнення країни до пристосування своєї національної освітньої системи до європейських стандартів, що вимагає не тільки включення в освітній процес формальних норм (трирівнева система вищої освіти, академічні кредити ECTS тощо), але і дотримання єдиного змістового базису освітнього процесу, що має враховувати всі новітні глобальні тенденції, зокрема й дотримання принципів гендерної рівності.

Розв’язання проблеми пристосування національних освітніх систем країн до європейських стандартів рівності розпочато дослідниками на пострадянському просторі (Т. Марценюк [319], С. Оксамитна [155] та ін.), але питання міжнародного та регіонального права з питань гендерної рівності в освітній сфері потребує більш детального вивчення.

Основними документами Ради Європи, що встановлюють нормативні та правові стандарти рівності, є «Європейська конвенція про захист прав і основних свобод» (Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms,

1950) та «Декларація про рівність між жінками і чоловіками» (Declaration on Equality of Women and Men, 1988). Право на освіту в цих документах визнається одним з основних прав людини, яке має бути забезпечено без будь-якої дискримінації, у тому числі за ознаками статі.

У пункті 23 Рекомендації про збалансовану участь жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень у сфері політики та суспільному житті (CM/Rec(2003)3) наголошено, що програми навчання і навчальний матеріал продовжують відображати упереджені погляди на проблему статі, це зміцнює традиційні уявлення щодо ролі жінок і чоловіків, обмежуючи право жінок на участь у суспільному житті нарівні з чоловіками. Тому урядам країн рекомендується включати в програми навчання питання рівності, спонукаючи дівчат і юнаків щодо партнерства статей у суспільному житті. Як першочергове для розв'язання, воно повинне «фігурувати в законодавстві про систему освіти в якості основних цілей і у зв'язку із цим бути включеним у програму підготовки викладачів, а також урахуватися під час вивчення різних тем і в педагогічній практиці» [339].

Ураховуючи, що освіта несе відповідальність за підготовку майбутніх громадян до активної участі в різних сферах життя суспільства, у Рекомендації КМ РЄ визнається той факт, що «академічні успіхи дівчат, особливо в умовах перехідного періоду, не гарантують автоматичного працевлаштування та не забезпечують участі в прийнятті економічних і політичних рішень», у хлопців же викликає занепокоєння «відсутність успіхів у навчанні та набутті соціально-особистісних навичок». Вирішального значення в забезпеченні гендерної рівності в освітній сфері в цій рекомендації надається педагогічній освіті та професійній підготовці, бо саме вчителі та педагоги, як відзначено в документі, «можуть стати агентами у виборі гендерно орієнтованих механізмів та залученні всіх учасників освітнього процесу в справі заохочення гендерної рівності» [339]. Не менш значущим вважаємо визнання в освіті дії «прихованого навчального плану», який має великий вплив на формування ідентичності тих, хто навчається, а отже, і на утвердження гендерної нерівності в освіті. За визначенням

О. Марущенко, «прихований навчальний план» – це «тіньовий» бік освіти, мегамеханізм, який обслуговує патріархальний режим панівної культури. Він майстерно намагається переконати нас, що існують дві статі, які є вкрай несхожими між собою, ледь не протилежними біологічними видами, саме через що й займають кардинально різні позиції в суспільстві (чоловіча є домінуючою), і так має бути. Через освітні інструменти кожна зі статей «отримує» свій набір можливих гендерних ролей і життєвих траєкторій, прийнятних особистісних рис і шаблонів поведінки [120].

Процес формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу може піддаватися ризикам. Як показує практика, найбільшим ризиком є опір:

Індивідуальний опір – це дійсно поширений ризик, коли окремі особи можуть не виконувати свої обов'язки або ігнорувати вимоги гендерної політики через особисті переконання, стереотипи або недостатнє розуміння важливості гендерного підходу. Бездіяльність чи неналежне виконання обов'язків можуть виникати через відсутність мотивації, небажання змінювати усталені практики, чи через страх перед новими вимогами.

Інституційний опір – це системна протидія або бездіяльність, що може виникати на рівні установи чи організації. Такий опір часто має глибокі корені у внутрішніх процедурах, політиках, культурі організації чи недостатньо чіткій підтримці керівництва. Інституційний опір може проявлятися через відсутність підтримки гендерних ініціатив, відсутність бюджетування, неефективну комунікацію про важливість гендерної рівності тощо.

Експліцитний опір – відкритий протест, спрямований проти гендерних ініціатив, також є реальним викликом. Він може виникати, коли окремі люди або групи відкрито виступають проти змін, вважаючи їх невідповідними, непотрібними або шкідливими. Це може проявлятися через публічні заяви, акції або відмову виконувати пов'язані з гендерною рівністю завдання.

Імплицитний опір – це неявний або неочевидний опір, що є менш помітним, але не менш важливим. Він проявляється в пасивному саботажі, униканні тем, пов'язаних із гендерною проблематикою, відсутності підтримки гендерних ініціатив на практиці, незважаючи на формальну згоду. Це може включати дистанціювання від гендерної роботи, небажання брати участь у гендерних тренінгах чи впроваджувати гендерно чутливі практики.

У контексті дослідження питання педагогічної практики Л. Мергаерт та Е. Ломбардо проаналізували протидію застосуванню гендерного підходу в науково-дослідній політиці Європейського Союзу та визначили наявність спротиву реалізації ініціатив у сфері гендерної рівності в Генеральному директораті з питань досліджень та інновацій. Автори проаналізували види спротиву за рівнями та виокремили їх особливості [297]: індивідуальний опір характеризується бездіяльністю особи щодо впровадження змін у сфері забезпечення гендерної рівності або неналежним виконанням обов'язків відповідної роботи; інституційний опір характеризується бездіяльністю системи або систематичною колективною протидією гендерним ініціативам; експліцитний опір характеризується відкритим протестом, коли актори явно виступають проти ініціатив щодо гендерної рівності через публічні ініціативи та дискурси, або ігнорують виконання покладених на них обов'язків щодо просування гендерної рівності; імплицитний опір характеризується неочевидним спротивом, що можна перевірити на основі спостережень за тим, наскільки актори дистанціюються від дискурсів та роботи, що стосується гендерної проблематики.

Вони відзначають, що глибинною причиною для прояву опору ініціативам щодо застосування гендерного підходу є відсутність або недостатність спроможності в осіб, відповідальних за виконання завдань. Тобто відсутність досвіду, часу та відповідних інструментів може змусити колектив або його окремих членів чинити опір гендерним ініціативам через бездіяльність або невиконання зобов'язань щодо застосування гендерного підходу. Звідси виникає потреба в розробленні комплексних заходів щодо належного розвитку

людського потенціалу та формування готовності з метою забезпечення фактичної інституційної відданості пріоритету інтеграції гендерних питань у своїй професійній діяльності.

Відтак, на концептуальному рівні дослідження спротиву змінам під час упровадження ініціатив на засадах гендерного підходу може висвітлити наявність неформальних норм чи «сценарію» в установі, що формально на офіційному рівні підтримує гендерну рівність, які спричинили появу прогалів у правах та можливостях серед чоловіків і жінок. Академічна спільнота може вплинути на кожного опонента в частині боротьби з упередженнями та стереотипами щодо гендерної рівності, утім забезпечення формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями може допомогти у здійсненні прориву в наявному статус-кво. Курсанти є частиною людського потенціалу військової служби, тому їхня позиція щодо гендерної рівності, безперечно, вплине на сприяння застосування гендерного підходу під час їхньої професійної взаємодії з військовослужбовцями у ролі офіцерів.

Комітетом міністрів РЄ було проведене опитування держав-учасниць щодо просування гендерної рівності, і за підсумками анкетування були зроблені висновки, що, незважаючи на прийняті країнами закони і заходи щодо зміцнення демократичних принципів, включаючи принцип рівності між чоловіками і жінками, розрив між де-юре і де-факто гендерної рівності зберігається, бо зберігається в суспільствах сексизм, дискримінація, стереотипне уявлення про ролі статей. У документі відзначено: «Законодавство – це передумова для початку процесу досягнення гендерної рівності, але після багатьох десятиріч, після прийняття відповідного законодавства, включаючи законодавство в галузі освіти, у європейських країнах із багатьох чинників, що обмежують життя жінок і деяких чоловіків, культурні традиції виявилися найбільш потужними і найбільш стійкими до змін. Нерівність більшою мірою є наслідком недостатньої інформованості, ніж навмисно спричиненими неправильними діями (Рада Європи)» [207]. Ці рекомендації ще раз наголошують на визнанні гендерного

мейнстримінгу як вирішальної стратегії в досягненні мети забезпечення гендерної рівності в національних (у нашому випадку – пострадянських) суспільствах, зокрема й у сфері освіти.

Декларація «Про рівність між жінками та чоловіками як основний критерій демократії» (Declaration on Equality Between Women and Men as a Fundamental Criterion of Democracy, 1997) у своїх додатках визначає стратегії імплементації гендерних питань у сферу освіти, а саме: підтримувати програми з навчання та освіти шляхом застосування нових методів соціалізації, що не обмежують розвиток молодої людини стереотипами щодо традиційних ролей жінок і чоловіків, з метою забезпечення рівного розподілу сімейних, професійних, суспільних обов'язків; заохочувати змішаний склад педагогічних колективів усіх рівнів; сприяти залученню уваги викладачів (викладачок) до питань, що висвітлюють внесок обох статей у справу досягнення рівності; зменшити і намагатися викоринити чоловіче насильство щодо жінок, забезпечуючи виховання, побудоване на принципі поваги до ближнього [290].

На 7-й конференції міністрів Ради Європи з питань рівності між жінками та чоловіками (2010) були прийняті такі документи: резолюція «Подолання розриву між рівністю де-юре та де-факто задля досягнення реальної гендерної рівності» (Bridging the gap between de jure and de facto equality to achieve real gender equality) та план дій «Прийняття виклику досягнення рівності де-юре і де-факто» (Taking up the challenge of the achievement of de jure and de facto gender equality). У резолюції рекомендується вжити всіх необхідних заходів задля ліквідації гендерних стереотипів у всіх сферах життя, особливо у сфері освіти, заохочуючи до: нестереотипного зображення жінок і чоловіків (п. 31), використання мови несексистського характеру та формулювання текстів відповідно до принципу гендерної рівності (п. 32), підвищення ролі освіти в боротьбі з гендерними стереотипами (п. 33). Крім того, задля забезпечення освіти, вільної від гендерних стереотипів, відстоювання принципів гендерної рівності ще раз наголошується на реалізації Рекомендації КМ РЄ (CM/Rec(2007)13) щодо впровадження гендерного підходу в освіті (п. 34).

Задля посилення ролі гендерної освіти на національному рівні, зокрема у напрямі профілактики насильства стосовно жінок, ПАРЄ в липні 2014 р. було запропоновано прийняти резолюцію «Впровадження гендерної освіти в державах-членах Ради Європи» (Promoting gender education in the member States of the Council of Europe, Doc. 13574), де ще раз підкреслювалася важлива роль гендерної освіти в підвищенні обізнаності з питань гендерної рівності. Зокрема, в резолюції відзначається: «Гендерна освіта має бути невід'ємною частиною освіти в кожній країні для того, щоб ефективно боротися з насильством щодо жінок. Кожній державі-члену потрібно розробити більш або менш успішні курси і програми з гендерної освіти» [309]. На жаль, ця резолюція не обговорювалася в ПАРЄ й була підписана представниками лише окремих країн (з пострадянських країн її підписали представниці Грузії та Естонії).

В останні роки встановлення правових стандартів щодо рівності жінок і чоловіків у європейському регіоні стало пріоритетним напрямом діяльності Ради Європи, свідченням чого є «Трансверсальна (наскрізна) програма гендерної рівності» (Transversal Programme on Gender Equality, 2012), спрямована на забезпечення стандартів гендерної рівності, утілення їх державами-членами за допомогою різних заходів, включаючи стратегії досягнення гендерної рівності. У рамках Трансверсальної програми РЄ було прийнято Стратегію гендерної рівності на 2013–2017 рр. (Gender Equality Strategy 2013–2017) та Стратегію гендерної рівності на 2018–2023 рр. (Gender Equality Strategy 2018–2023). У цих документах, які ґрунтуються на нормативно-правовій базі Ради Європи щодо гендерної рівності та враховують результати останньої конференції міністрів РЄ, відповідальних за рівність жінок і чоловіків, «Боротьба з гендерними стереотипами в освіті і через освіту», визначено перспективи забезпечення гендерної рівності в країнах Європейського Союзу [287]. При цьому цінним у контексті нашого аналізу є те, що дії РЄ зосереджені на «сприянні обізнаності про гендерну рівність», зокрема, шляхом розроблення та розповсюдження «навчальних планів та педагогічної практики, у яких немає явних та прихованих гендерних стереотипів, а також запровадженні запропонованих у Рекомендації

КМ заходів щодо комплексного гендерного підходу в освіті» [299, с. 10].

Спрямовуючи зусилля на підвищення результативності та наочності стандартів гендерної рівності та підтримку їх реалізації в галузі освіти національних (пострадянських) країн, Рада Європи робить акцент на: зміні сталих уявлень щодо чоловічих і жіночих рис характеру і поведінки; забезпеченні молоді позитивними гендерними моделями; протидії нерівності та насильству з боку чоловіків; використанні недискримінаційної мови та недискримінаційних методів навчання; проведенні досліджень із питань рівності між жінками та чоловіками, фокусуванні на участі жінок у науковій та технологічній діяльності; визнанні гендерного мейнстримінгу як вирішальної стратегії в досягненні мети забезпечення гендерної рівності.

Визнаючи імплементацію гендерного підходу на всіх ступенях освіти з метою досягнення де-факто гендерної рівності та підвищення якості освіти як нагальне завдання, нормативно-правові акти КМ РЄ конкретизують сектори та необхідні заходи задля інкорпорування принципів гендерної рівності на регіональному рівні: освітня політика та нормативно-правова база закладів освіти, у тому числі вищих; навчальні матеріали, методи та практики викладання; виховна і профорієнтаційна робота; запобігання насильству за ознакою статі та боротьба з ним; дослідження гендерних проблем і питань освіти. Окремо варто відзначити необхідність моніторингу і контролю врахування гендерної перспективи в системі освіти.

Закцентуємо увагу на законодавстві й політиці України у сфері досягнення гендерної рівності у сфері вищої освіти.

Систему національного законодавства в аспекті досягнення гендерної рівності у сфері вищої освіти можна систематизувати таким чином:

Перша група – це міжнародно-правові договори, ратифіковані Україною у встановленому законом порядку, які відповідно до статті 9 Конституції України є частиною національного законодавства. Норми таких документів мають пріоритетну силу порівняно з нормативно-правовими актами, прийнятими на національному рівні.

Друга група – нормативно-правові акти, які містять загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання, пов’язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, що стосуються суспільства в цілому, а не тільки аспекті досягнення гендерної рівності у сфері вищої освіти. До цієї групи варто віднести як закони, так і державні стратегії, програми та плани, які затверджуються указами Президента, постановами або розпорядженнями Кабінету Міністрів України (додаток А).

Третя група – акти освітнього законодавства, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу закладів вищої освіти і є важливими для формування та реалізації політики гендерної рівності у сфері вищої освіти (додаток Б).

Четверту групу становлять акти, безпосередньо пов’язані із формуванням та реалізацією гендерної політики у сфері вищої освіти, які містять спеціальні норми (додаток В).

Зауважимо, що запропоноване групування має умовний характер і не претендує на абсолютну універсальність.

Протягом 2020–2021 рр. за координації Віце-прем’єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, участі Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, фахівців апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції, викладачів з 11 закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони (далі – ЗВО СБО), у тому числі Національної академії Національної гвардії України, при технічній підтримці ООН було підготовлено «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України», а з 19 до 27 липня 2021 року проведено дводенні онлайн-тренінги для близько 100 викладачів ЗВО СБО.

Упровадження означених «Методичних рекомендацій» є частиною комплексного підходу до європейської і євроатлантичної інтеграції в національній політиці та спирається на практичні кроки щодо необхідних складників процесу і певного алгоритму дій для його започаткування. У них

висвітлено фундаментальні питання теорії та практики інтегрування гендерних підходів в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України; розкрито сутність, структуру, зміст, форми та методи впровадження гендерного складника в різні види повсякденної діяльності; запропоновано уніфікований підхід до забезпечення гендерної рівності та подано практичні рекомендації щодо його використання. Вони призначені для викладачів, фахівців, науковців та широкого кола експертів сектору безпеки і оборони України.

Отже, ураховуючи те, що особи, відповідальні за розроблення та перегляд навчальних програм, зобов'язані наближати національну практику відповідно до вимог міжнародної політики й директив, забезпечення формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу також передбачає потребу у виділенні достатніх ресурсів, насамперед це стосується залучення експертів та фасилітаторів з питань гендерної рівності. Застосування гендерного підходу повинно розглядатися як наскрізне питання, а відповідальність за нього повинна бути спільною.

Таким чином, вивчення нюансів упровадження гендерних аспектів у військовій службі потребує застосування такого педагогічного підходу, що сприятиме розвитку рефлексійності для протистояння стереотипам і упередженому ставленню до інших. Значною мірою те, яким чином курсанти приходять до критичного розуміння взаємодії з іншими людьми на засадах гендеру, відбувається через поглиблене розуміння самих себе, своєї соціалізації та власних упереджень – для цього в професійному військовому академічному контексті майбутні офіцери потребують гендерно чутливого середовища, де вони можуть критично осмислювати та досліджувати різні концепції в рамках академічної підготовки. Ураховуючи те, що професійна взаємодія є двостороннім процесом, у якому, з одного боку, виступають курсанти, а з іншого – досвідчені науково-педагогічні працівники, то цілком логічним є те, що навчання гендерних аспектів має охоплювати всіх суб'єктів такої взаємодії. Професійна взаємодія має підтримуватися шляхом інтеграції як соціального, так

і академічного досвіду для формування незалежного, критичного розвитку навичок і мотивації.

Сформулюємо визначення понять «гендерний підхід у взаємодії» та «гендерний підхід у професійній взаємодії з військовослужбовцями».

Гендерний підхід у взаємодії – це підхід, що враховує гендерні аспекти та вплив гендерних норм і ролей на різні аспекти суспільного життя та взаємодії між людьми. Він передбачає систематичне включення гендерної перспективи на всіх рівнях планування, реалізації та оцінювання діяльності для забезпечення рівних можливостей для всіх незалежно від статі.

Гендерний підхід у професійній взаємодії з військовослужбовцями – це підхід, який передбачає систематичне врахування гендерних аспектів і різних потреб чоловіків і жінок у процесах навчання, планування, прийняття рішень та виконання службових обов'язків у військових підрозділах. Він спрямований на забезпечення рівних можливостей для всіх військовослужбовців незалежно від статі, усунення гендерних стереотипів, дискримінації та створення гендерно чутливого освітнього середовища, яке сприяє ефективній співпраці та підвищенню загальної ефективності підрозділів.

Цей підхід охоплює аналіз та інтеграцію гендерних аспектів у підготовці та навчанні майбутніх офіцерів, розроблення управлінських рішень, формування стандартів поведінки та навчальних програм, що враховують гендерні відмінності та забезпечують справедливе ставлення до всіх військовослужбовців.

Активна фаза діяльності України щодо впровадження гендерного підходу у вищу освіту, як показує дослідження, розпочалась 2018 р. Особливо прогресивним у цьому напрямі став сектор безпеки і оборони України. Поштовхом для цього стала російська агресія проти України. Виникла нагальна потреба в залученні професійних навичок як жінок, так і чоловіків. Законодавство України на той момент не було готове до цього. Так, у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу, затвердженому наказом Міністерства оборони України від 27 травня

2014 р. № 337 передбачено, що жінки можуть обіймати лише посади: медичного персоналу, зв'язківців, бухгалтерів, діловодів, кухарів [241].

Жінки не мали можливості офіційно обіймати бойові посади, а тих жінок-добровольців, які стали на захист держави, призначали на небойові посади. Це негативно вплинуло як на цих жінок, так і на їхні сім'ї, особливо ті, у яких жінки загинули.

Рушійним кроком до впровадження гендерного підходу в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони стало розроблення у 2018 р. та подальше впровадження «Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України» [129]. У 2020 році вчені ради 22 закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України затвердили рішення щодо застосування в освітньому процесі цих «Методичних рекомендацій». У них є розділ 5 «Гендерні підходи в освітніх практиках СБО», у якому містяться теоретичні, практичні та дидактичні матеріали та поради.

Упродовж квітня – травня 2021 р. відбулися онлайн-семінари, під час яких були представлені зазначені «Методичні рекомендації» та розкриті питання щодо методики оцінювання потреб та можливостей закладів вищої освіти у впровадженні гендерного підходу. Цільовою аудиторією стали керівники освітніх та методичних підрозділів, керівники кафедр та факультетів (інститутів), викладачі закладів вищої освіти сектору безпеки та оборони (СБО), а також представники Міноборони, ЗСУ, МВС, НГУ, ДПСУ, ДСНС, НПУ, ДСОУ, СЗРУ, СБУ.

Отже, упровадження гендерного підходу в освітній процес вищого військового навчального закладу є необхідністю сучасного освітнього процесу.

Цей підхід вимагає від викладачів здатності інтегрувати гендерну перспективу в усі аспекти освітнього процесу, включаючи розроблення навчальних програм, методики викладання та оцінювання, які враховують гендерні особливості й сприяють рівності можливостей для всіх курсантів, розпізнавати і усувати гендерні стереотипи та упередження у викладанні та

взаємодії з курсантами, забезпечувати гендерно чутливе навчальне середовище, у якому всі учасники мають рівні можливості для навчання і розвитку, бути обізнаними в питаннях гендерної рівності, мати навички гендерно чутливого викладання, а також створювати сприятливі умови для самореалізації кожного курсанта незалежно від статі.

Таким чином, упровадження гендерного підходу в освітній процес вищих військових навчальних закладів є невід'ємною частиною підготовки сучасних військових фахівців, спроможних ефективно виконувати свої професійні обов'язки в умовах гендерної рівності та поваги.

1.2. Сутність та структура готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Інтенсивне впровадження гендерного підходу в освіті зумовлює зміни в системі підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України, тож виникає потреба у формуванні змісту готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Розглянувши суть та особливості впровадження гендерного підходу в освітній процес вищого військового навчального закладу, перейдемо до визначення базових понять «взаємодія», «професійна взаємодія», «професійна взаємодія офіцера Національної гвардії України з військовослужбовцями», «професійна взаємодія офіцера з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу»; «готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу», зіставимо його з іншими спорідненими категоріями («підготовленість», «компетентність», «здатність», «налаштованість», «настанова»), визначимо чинники, які впливають на формування та розвиток означеної готовності.

У словнику української мови поняття «взаємодія» тлумачиться як взаємний зв'язок між предметами в дії, а також погоджена дія між ким-, чим-небудь. Це також: дія в одному напрямі; дія з паралельним прикладанням сил; дія сторін, спрямована на досягнення єдиної мети; дія сторін, мета яких у кінцевому результаті узгоджується [227].

Категорія взаємодії є однією із загальних категорій пізнання і нерозривно пов'язана з такими категоріями, як рух, простір, час, структура; відображає процеси дії різних об'єктів один на одного, їх взаємну зумовленість, зміну стану, взаємоперехід і визначається як процес інтеграційної діяльності суб'єктів.

Сутність взаємодії полягає в нерозривності прямої і зворотної дій, органічному поєднанні змін суб'єктів, що впливають один на одного. Вона є цілісною, внутрішньо диференційованою системою, що саморозвивається. Таке розуміння взаємодії передбачає взаємну зміну керуючих та керованих дій, переконує в необхідності розгляду змін взаємодіючих суб'єктів і самого процесу взаємодії як зміни її станів [82].

Взаємодія охоплює не лише дві особистості, але й частини груп, групи в цілому. До категорій, що характеризують взаємодію в загальному плані та відображають особливості професійної діяльності фахівця, зокрема майбутнього офіцера Національної гвардії України, вважаємо, можна віднести мету, предмет, способи, зворотний зв'язок.

Динаміка взаємодії як концепція є об'єктом дослідження багатьох учених. За умови конфліктної взаємодії, яка завжди є визначальною для розвитку, описується явище, де домінантна дія знижує інтенсивність інших дій. Дослідники, такі як А. Гайдабрус [26], А. Гур'єв, І. Становська [40], А. Єрьоміна, Л. Хашиєва [54], С. Князєв [75], С. Квітка, І. Попова [174], висвітлюють взаємодію як складний вид зв'язку, який створює взаємну дію різних предметів і явищ реальності в умовах взаємного впливу причини та наслідку.

У психології С. Ситнік визначає взаємодію як міжособистісний контакт, що може бути випадковим або навмисним, приватним або публічним, короткочасним або тривалим, вербальним або невербальним [226]. Результатом

такого контакту є взаємні зміни в поведінці, діяльності, ставленні учасників. У вузькому розумінні, взаємодія є системою взаємозалежних індивідуальних дій, причиново пов'язаних, де поведінка кожного учасника є одночасно стимулом і реакцією на поведінку інших.

М. Вавринчук та І. Корчевський [16] аналізують міжособистісну взаємодію у військовому середовищі як чинник ефективності професійної діяльності, акцентуючи увагу на її соціально-психологічних аспектах і необхідності цілеспрямованого управління нею в підрозділах.

А. Палецька та А. Бабич [164] інтерпретують міжособистісну взаємодію як фундаментальний чинник створення сприятливого освітнього середовища в закладах дошкільної освіти, зосереджуючи увагу на ролі вихователів як носіїв емоційного клімату та педагогічної підтримки.

Л. Мар'яненко у своїх дослідженнях розглядає взаємодію в системі «учитель – учень» у двох контекстах: як фактор розвитку особистості та пізнавальної активності [114], а також як динамічний процес із позитивними та негативними емоційними наслідками, що потребує емпіричного вивчення [115].

Окрему групу становлять теоретичні підходи до вивчення міжособистісної взаємодії. Її тлумачать як матеріальний процес, що супроводжується передаванням енергії, руху, інформації, емоцій та смислів. Теоретики розглядають її як матеріальний процес, який супроводжується передачею матерії, руху та інформації. Вони висвітлюють це явище як співпрацю, спільну діяльність (Н. Горбенко [32], Ж. Піаже [331]), співпереживання (К. Вайт та Р. Душинський [295]), спілкування (Дж. Меннінг [317]). Серед компонентів взаємодії виділяються трансакції та інтеракції (Е. Берн [278]), впливи (О. Березюк, В. Грабчак, Р. Сірко, О. Фільц [6]), емоції і проблеми (Д. Гоулман [302]).

У структурі взаємодії різні автори виокремлюють одні й ті самі компоненти, називаючи їх по-різному. Можна виділити три ключові компоненти:

1. Практичний (поведінковий чи регулятивний) – це компонент, що охоплює результати діяльності, вчинки, міміку, жестикуляцію, пантоміму і мовлення.

2. Афективний – це той, що включає емоції і переживання особистості. Цей компонент об'єднує аспекти, пов'язані з емоційним станом і переживаннями особистості.

3. Гностичний (когнітивний, або інформаційний) – це компонент, що характеризує активність особистості, що приймає і переробляє інформацію.

Отже, ці три компоненти спільно формують динаміку взаємодії, де кожен компонент має свою унікальну роль та важливість.

Термін «взаємодія» позначає складний, перманентний процес, він перебуває на перетині таких наук, як філософія, психологія, педагогіка, юриспруденція, соціологія, медицина та ін. Взаємодія як суспільне явище містить систему взаємозв'язків між індивідами, соціальними групами, та сукупність усіх соціальних відносин. Такі дослідники, як Е. Берн [278], О. Нежинська та О. Бондарчук [11], розмежовують поняття «дія» та «взаємодія» на дві великі категорії, при цьому «дія» асоціюється із чоловіком, а «взаємодія» – з жінкою. Тобто в цьому контексті мужність пов'язується зі стереотипним уявленням про прагнення чоловіків до змагальності, автономності, контролю, тоді як жіночність асоціюється з міжособистісною взаємодією, товариськістю, активним проявом власних почуттів та їх рефлексією. Е. Берн також зазначає, що параметри дії часто асоціюються із стереотипами про чоловіків, а параметри взаємодії – із стереотипами про жінок.

Ці погляди демонструють усталені гендерні стереотипи, що формувалися в суспільстві протягом тривалого часу. Ідея про те, що «дія» асоціюється з чоловіками, а «взаємодія» – з жінками, відображає традиційні уявлення про гендерні ролі, де чоловіки часто сприймаються як активні, автономні, схильні до змагань і контролю, а жінки – як емоційно орієнтовані, здатні до співпереживання, товариські та готові до рефлексії.

Однак ці погляди обмежують індивідуальний потенціал як чоловіків, так і жінок, створюючи невинуватені очікування щодо їхньої поведінки та життєвих орієнтацій. У сучасному контексті такий поділ виглядає застарілим, оскільки гендерні ролі в суспільстві змінюються, і дедалі більше людей незалежно від статі демонструють як риси, що традиційно вважалися «чоловічими», так і «жіночими».

Гендерні стереотипи, подібні до тих, які описують ці дослідники, не враховують складності людської поведінки та можливостей. Замість обмеження людей у рамках усталених уявлень, сучасний підхід до гендерної рівності полягає в тому, щоб визнавати багатогранність і унікальність кожної особистості, дозволяючи кожній людині вільно, незалежно від статі виражати свої індивідуальні якості.

Експериментальне навчання пропонує освітню парадигму, що базується на важливості практики в навчальному досвіді та відіграє важливу роль в успішній професійній взаємодії. Інтерпретивістська структура підкреслює суб'єктивність і критичне осмислення ролі суб'єктів у впливі на тих, з ким вони взаємодіють. Р. Тіссен виокремлює «інтерпретивістську освітню модель», що становить освітнє середовище, спрямоване на залучення викладачів у ролі практичних фахівців, здатних сприяти кращому розумінню майбутньої професійної взаємодії в студентів [351]. Тобто «інтерпретивістська освітня модель» стимулює глибоке розуміння соціальних, політичних, історичних та економічних чинників, що визначають педагогічні підходи, розроблення навчальних програм і систему навчання, у яку занурені учасники освітнього процесу. У цьому контексті П. Тейлор зазначає, що конструктивістські підходи до викладання та навчання є важливими для викладачів, які прагнуть зробити освітній процес більше орієнтованим на потреби студентів в аспекті їхньої майбутньої професійної взаємодії.

Альтернативна критична парадигма освіти починається з розуміння широких структурних питань, що зумовлюють нерівність та глобальні проблеми. У такій освітній парадигмі студенти формують та розвивають здатність критично

мислити та вирішувати складні проблеми на основі міждисциплінарних підходів. Критична педагогіка як освітня модель фокусується на культурних і соціальних питаннях в освітньому процесі, у тому числі стратегіях трансформації «соціально несправедливих суспільних структур, політик, переконань та практик» [350]. Р. Тіссен наголошує, що серед викладачів закладів вищої освіти позитивістський підхід у педагогіці є найпоширенішим. Відтак, Г. Жиру зауважує, що позитивізм намагається відповісти на питання, як усе працює в цьому світі, але не висвітлює причиново-наслідкові зв'язки досягнення результатів [301]. Тому аудиторія студентів часто постає як простір для відтворення позитивістських цінностей, коли теоретичний розгляд проблем і викликів є достатнім підґрунтям для розроблення та впровадження відповідних заходів. К. Кеньйон [311], Д. Колб [312], К. Макдональд [316], Дж. Петерс та П. Саттлер [344] висувають тезу про те, що на противагу позитивістським підходам в освіті й науці в процесі пізнання світу загалом важливо надавати пріоритет розвитку рефлексійності, що є результатом життєвого та професійного досвіду.

Я. Раєвська в дослідженні змісту психологічної готовності до професійної взаємодії [337] встановила, що наявність спільної мети в колективі сприяє виконанню завдань шляхом об'єднання зусиль, досвіду, знань, налагодженню співпраці, розвитку комунікації, конструктивним діям під час розв'язання проблем та рефлексійного осмислення праці. Предметом професійної взаємодії є професійне завдання. Ключовим чинником продуктивності та ефективності виконання професійного завдання є зворотний зв'язок, що здійснюється через механізми емпатії, рефлексії, атрибуції, ідентифікації та стереотипізації. Відповідно до цих положень автор відзначає такі ознаки професійної взаємодії: глибина, критичне мислення; відкритість і готовність до діалогу, толерантність, співпереживання, гнучкість у пошуку альтернативних підходів до вирішення проблеми, варіативність комунікаційних стратегій, залучення до міжсекторальної взаємодії, наявність спільної мети та мотивації, відповідальність за прийняття рішень, створення коаліцій для розв'язання

проблем. На основі зазначеного виокремлено умови та показники підготовки, що впливатимуть на ефективність їхньої професійної діяльності, зокрема:

1. Організація освітнього процесу (моделювання, прогнозування, формування стратегії розвитку технологій та інновацій в освітньому середовищі, методичне і адміністративне забезпечення освітнього процесу на основі останніх досягнень психології та педагогіки).

2. Застосування психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу (зміст, форми, методи, прийоми).

3. Інноваційний зміст освітньо-професійних програм, кваліфікаційні характеристики підготовки спеціаліста.

4. Підвищення ефективності самостійної науково-дослідної роботи студентів.

5. Відповідність науково-педагогічних працівників сучасним вимогам вищої освіти (підвищення кваліфікації, стажування, взаємовідвідування та аналіз навчання, обмін досвідом роботи тощо).

6. Інтеграція та партнерство (залучення державних і неурядових інституцій, установ та організацій для міжпрофесійної взаємодії).

Професійна взаємодія військовослужбовців полягає в координуванні та узгодженні дій між членами військової команди, що передбачає, по-перше, наявність чітко визначених ролей та відповідальності, по-друге, спільне розуміння мети та завдань, по-третє, ефективну комунікацію та обмін інформацією в процесі військової служби з метою досягнення оперативної ефективності та виконання поставлених завдань.

Мету взаємодії забезпечує спільне планування, адаптація та прийняття рішень, а також обмін досвідом і знаннями між учасниками.

Предмет взаємодії утворює спільний простір для дій і взаємного впливу. Як предмет взаємодії виступають цілі, завдання, проблеми та виклики, що стоять перед військовослужбовцями.

Способи взаємодії представлені методами та техніками організації зв'язків; виявляються як міжособистісні відносини та командна співпраця;

характеризують взаємозалежність і узгодженість дій учасників відносно спільної мети.

Зворотний зв'язок як атрибут взаємодії є реакцією на дії учасників, забезпечує корекцію та адаптацію поведінки й характеризує ступінь взаємного розуміння та ефективності командної роботи.

З поняттям «взаємодія» дійсно пов'язані поняття «співробітництво» – спільна діяльність, спільні дії та «узгодженість» (узгоджувати – надавати відповідності до чого-небудь, єдності з чим-небудь; встановлювати відповідність, єдність між чимось) [227].

Основними характеристиками взаємодії є: взаємопізнання, взаєморозуміння, взаємовплив, координація дій. Взаємодія – не самоціль, а важливий засіб успішного вирішення поставлених навчальних, службових та бойових завдань.

Взаємодія, за своєю сутністю, є цілеспрямованим процесом, що має предметну орієнтацію, організовану структуру, яка керується змінними метою, методами, а також механізмами зворотного зв'язку. Цей процес постійно динамічний і відзначається взаємозалежністю і взаємообумовленістю суб'єктів взаємодії, що сприяє їх змінам [82].

Таке розуміння взаємодії має особливу актуальність у контексті професійної діяльності офіцерів Національної гвардії України. Воно вказує на необхідність реалізації як суб'єкт-об'єктних відносин (тобто взаємодії між офіцером і його обов'язками або завданнями), так і суб'єкт-суб'єктних відносин (тобто взаємодії між офіцерами або між офіцером й іншими військовослужбовцями в рамках виконання професійних обов'язків).

Усі ці відносини вимагають процесу активної взаємодії, що базується на взаєморозумінні, взаємоповазі, координації, співпраці та інших формах інтеракції, які допомагають офіцерам Національної гвардії України ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Термін «професійна взаємодія» трапляється в науковій літературі не так часто, як було б бажано. Для визначення його характерних ознак ми можемо

звернутися до аналізу концепції «професіоналізму», що дозволить нам визначити специфічні атрибути професійної взаємодії.

Професіоналізм часто визначається як «ступінь оволодіння індивідом професійними навичками» [267]. Професіонал (від латинського *professio* – спеціальність, заняття), у свою чергу, – це індивід, який володіє високим рівнем теоретичної підготовки та добре сформованою системою узагальнених умінь і навичок, необхідних для роботи в обраній професії [271].

Одним із визначальних критеріїв професіоналізму є здатність фахівця ефективно виконувати завдання різного рівня складності в межах своєї професійної діяльності. Складність роботи визначається її змістом, обсягом, а також послідовністю виконання, що, своєю чергою, зумовлює необхідний рівень кваліфікації виконавця. У цьому контексті професійна взаємодія постає як цілеспрямований процес співпраці між фахівцями, які володіють достатнім рівнем теоретичної обґрунтованості, практичних умінь і навичок, необхідних для досягнення спільної мети.

Такий процес потребує не лише усвідомлення кожним учасником власних професійних функцій і відповідальності, але й сформованих навичок міжособистісного спілкування, здатності до координації спільних дій, взаємної підтримки та конструктивної взаємодії в умовах колективного розв'язання професійних завдань.

У контексті поглядів П. Сенге професіоналізм розглядається як інтегрована якість особистості, що формується в процесі професійної діяльності. Він є одночасно і процесом, і результатом цієї діяльності, відображаючи рівень розвитку особистості фахівця в умовах професійної взаємодії. Як і будь-яка складна особистісна характеристика, професіоналізм охоплює три ключові компоненти: професіоналізм знань, професіоналізм спілкування та професіоналізм самовдосконалення [345].

У цьому контексті суб'єкт професійної взаємодії володіє певною сукупністю теоретичної підготовки, практичних навичок й особистісних якостей, що забезпечують ефективну реалізацію професійних функцій, а також

задоволення потреб інших учасників спільної діяльності. Професійна взаємодія передбачає не лише виконання індивідуальних обов'язків, але й постійну взаємодію з колегами, яка реалізується через взаємний вплив, координацію дій, обмін інформацією та емоційною підтримкою. Цей вплив залежно від специфіки професійної ситуації може бути як одночасним, так і поетапним, динамічним.

Форма спільної діяльності як прояв професійної взаємодії базується на суб'єкт-суб'єктній моделі, за якої кожен учасник є не лише виконавцем завдань, а й активним партнером у процесі досягнення спільної мети. Основними характеристиками такої взаємодії є: просторово-часова присутність учасників, безпосередній особистісний контакт, спільна мета діяльності, організаційні та управлінські структури, чіткий розподіл обов'язків і відповідальності, а також поступовий розвиток міжособистісних зв'язків, що сприяють згуртованості професійної спільноти.

Згідно з поглядами М. Ламба [320] основними компонентами спільної діяльності є наявність значущих цілей та розуміння того, що їх досягнення можливе лише за умови спільних зусиль.

Процес спільної діяльності не лише передбачає виконання конкретних завдань, але й сприяє виникненню комунікацій, емоційних взаємодій та конструктивних дій у вирішенні спільних завдань. Це створює основу для формування та розвитку професійних відносин, взаємопорозуміння та координації дій, що є критичними для успішної реалізації професійної діяльності.

На основі аналізу сучасних наукових підходів можна зробити висновок, що професійна взаємодія розглядається як складне, багаторівневе соціально-психологічне явище, що охоплює узгоджену спільну діяльність суб'єктів професійного середовища, спрямовану на досягнення спільної мети.

У результаті узагальнення досліджень встановлено, що професійна взаємодія:

– є цілеспрямованим процесом координації дій, комунікації та співпраці між фахівцями;

- базується на суб'єкт-суб'єктних відносинах, які передбачають активну участь, відповідальність і взаємну підтримку;
- включає когнітивний (інформаційний), поведінковий (регулятивний) та афективний (емоційно-ціннісний) компоненти;
- має чітко виражену соціальну та діяльнісну природу, що реалізується в професійному середовищі через спільне планування, прийняття рішень, зворотний зв'язок та обмін досвідом;
- є умовою ефективної командної роботи, професійного зростання та адаптації до змін у професійному середовищі.

Отже, *професійна взаємодія* – це інтегративний процес, який поєднує міжособистісні комунікації, спільну діяльність й елементи професійної культури, забезпечуючи ефективне виконання професійних завдань у конкретному соціальному контексті.

Окремим проявом взаємодії є «професійна взаємодія військовослужбовців Національної гвардії України». Метою професійної взаємодії військовослужбовців Національної гвардії України є інтенсифікація процесів, пов'язаних з виконанням військових та правоохоронних функцій з метою виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від кримінальних та інших протиправних посягань, охорони громадської безпеки і порядку та забезпечення громадської безпеки, а також у взаємодії з правоохоронними органами – із забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону, припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій [194].

Розвиток системи вищої військової освіти та професійної діяльності військовослужбовців потребує комплексної підготовки майбутніх офіцерів та розроблення напрямів формування відповідних професійних компетентностей на засадах гендерного підходу, що дозволить закладам вищої освіти сектору безпеки і оборони вчасно реагувати на безпекові виклики в країні та ефективно взаємодіяти на інституційному рівні з організаціями громадянського

суспільства, органами державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронними та військовими органами, закладами освітньої, соціальної та медичної сфер, засобами масової комунікації тощо. Професіоналізм, пов'язаний із поняттям «компетентність», а однією з основних компетентностей військовослужбовця є здатність належним чином організувати процес професійної взаємодії. Професійна взаємодія є базовою ланкою у встановленні робочих відносин на військовій службі, що виявляється у формі спільної діяльності, спілкування, емоційного співпереживання. Професійну взаємодію військовослужбовців можна розглядати як цілеспрямований, соціально зумовлений, динамічний процес прямого чи опосередкованого впливу суб'єктів один на одного на військовій службі. Одним з актуальних питань сьогодення є переосмислення теоретико-методичних засад і концептуальних підходів до підготовки майбутніх офіцерів, формування в них професіоналізму відповідно до вимог вищої професійної освіти на засадах гендерного підходу.

Предмет професійної взаємодії офіцерів НГУ: військова служба. Способи професійної взаємодії: службово-бойова діяльність.

Службово-бойова діяльність підрозділів Національної гвардії України полягає в профілактичних, охоронних, режимних, ізоляційно-обмежувальних заходах (діях) та спеціальних операціях, які проводяться в мирний час, за надзвичайних обставин та у воєнний час з метою охорони об'єктів, забезпечення суверенітету і територіальної цілісності держави, її конституційного ладу, громадської безпеки, законності та правопорядку [80].

З урахуванням змісту поняття «гендерний підхід» професійну *взаємодію офіцерів Національної гвардії України з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу* доцільно визначати як цілеспрямований, динамічний, соціально й нормативно зумовлений процес організації спільної діяльності, що базується на суб'єкт-суб'єктних відносинах і реалізується у формі координації дій, комунікації, обміну досвідом та взаємної підтримки з метою ефективного виконання завдань військової служби, забезпечення правопорядку, громадської безпеки, захисту державного суверенітету та конституційного ладу і

здійснюється з урахуванням принципів гендерної рівності, особливостей соціальних ролей, потреб і можливостей чоловіків і жінок.

Такий тип взаємодії ґрунтується на суб'єкт-суб'єктних відносинах, передбачає гендерно чутливу комунікацію, взаємоповагу, емоційну підтримку та усвідомлене подолання гендерних стереотипів у службово-бойовій діяльності. Метою такого підходу є забезпечення ефективного виконання завдань військової служби шляхом утвердження принципів рівних прав і можливостей для участі всіх військовослужбовців у службово-бойовій та бойовій діяльності, сприяння згуртованості підрозділів, формування безпечного та інклюзивного середовища, а також підвищення загального рівня професійної ефективності.

Отже, формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу є важливим як для забезпечення військової служби відповідно до сучасних вимог, так і для просування рівності та демократичних цінностей. К. І. Браун і В. Сайм-Тейлор зазначають, що зміни у військовій діяльності спричинили потребу в тому, щоб професійна військова освіта була спрямована на розвиток таких якостей офіцерів, як допитливість, емпатія та гнучкість. Схожа заява пролунала від Д. Петреуса, американського генерала, який акцентував увагу на необхідності вивести «військовослужбовців із зони інтелектуального комфорту» та сприяти «розвитку гнучких, адаптованих і творчих мислителів, які є вкрай важливими під час операцій», адже «найпотужніший інструмент солдата – не зброя, а його розум» [288]. Особливо це стосується майбутніх офіцерів, які стануть лідерами і командирами.

У науковій літературі охарактеризовані різні підходи до вивчення поняття готовності особистості до діяльності взагалі й до професійної взаємодії зокрема.

Поняття «готовність до діяльності» розглянуто в наукових працях В. Моляко [125], О. Тімченко, В. Барко [243], О. Удовиченко [251] та ін.

Залежно від специфіки та видів діяльності поняття «готовність» студіювали такі науковці, як, наприклад, О. Сиротюк (визначила психолого-педагогічні аспекти формування готовності фахівців із охорони праці) [258];

О. Железняк (готовність майбутніх учителів природничих дисциплін до впровадження технологій гендерного виховання учнів) [57].

Учені вирізняють різноманітні форми готовності залежно від контексту та сфери застосування цього поняття. Зазвичай, готовність є станом, у якому індивідуум чи група здатні виконати певну діяльність або досягти певного результату [41].

У психолого-педагогічних джерелах «готовність» розуміється як активно-діяльнісний стан особистості, що передбачає певну налаштованість на здійснення специфічної поведінки або діяльності. Це поняття об'єднує в собі елементи мотивації, володіння необхідними навичками та знаннями й мобілізованість внутрішніх ресурсів особистості для ефективного виконання завдання [167].

Варто зазначити, що готовність не обмежується лише наявністю потрібних умінь і знань. Вона також включає готовність до самого процесу навчання, до осмислення і використання нових ідей, підходів та стратегій. Зокрема, у контексті освітнього процесу готовність може охоплювати готовність до самостійного навчання, готовність до кооперативної роботи, готовність до критичного мислення та розв'язання проблем.

Таким чином, готовність у рамках психолого-педагогічного підходу становить багатоаспектне явище, що відображає глибину та широту особистісного розвитку в контексті певної діяльності або поведінки.

Аналіз позицій науковців з означеного питання дозволив виявити найрізноманітніші трактування готовності, що зумовлено як розбіжностями в наукових підходах авторів, так і специфікою конкретної професійної діяльності, яка була об'єктом аналізу (додаток Г).

Отже, категорія «готовність» має досить широке значення, у науці немає єдиної думки щодо трактування цього поняття.

Необхідно акцентувати увагу на тісному взаємозв'язку готовності з категорією «діяльність». Науковці вважають, що в основі будь-якої діяльності лежить готовність людини до її здійснення. «Готовність до діяльності є

особливим особистісним станом, який передбачає наявність у суб'єкта образу структури дії і постійної спрямованості свідомості на її виконання» [18].

Проблема формування готовності дійсно виникає тоді, коли перед людиною постає завдання, що вимагає нового підходу, або коли виконання завдання має певні труднощі, які не можуть бути просто подолані з допомогою вже відомих методів чи навичок.

Це може включати ситуації, коли треба вивчити нову сферу знань, адаптуватись до змін у навколишньому середовищі або розробити нові вміння для виконання певної діяльності. У всіх цих випадках людина може відчувати потребу в особливому стані готовності, що включає мотивацію, готовність до навчання та готовність до подолання труднощів.

Водночас у звичайній, рутинній діяльності стан готовності часто може бути неусвідомлений або автоматичний. Це відбувається тому, що людина вже має відповідні навички та знання, і виконання таких завдань не вимагає спеціальної підготовки або мобілізації зусиль. Тому, розглядаючи готовність, маємо на увазі діяльність, що вимагає змін, інновацій [77].

Готовність особистості до діяльності визначається як комбінація когнітивних, мотиваційних та поведінкових компонентів, які дозволяють особистості ефективно виконувати певні задачі або ролі. Цей стан готовності охоплює такі основні аспекти:

– когнітивний – здатність особистості організувати, виконати та регулювати свою діяльність залежить від наявності необхідних знань і навичок, включаючи теоретичні знання, професійні навички та знання про специфіку конкретного виду діяльності;

– мотиваційний включає наявність потреби у виконанні діяльності, мотивацію до успіху та інтерес до предмета діяльності. Мотивація та інтереси особистості відіграють важливу роль у формуванні її готовності до діяльності, оскільки вони спонукають її до активного залучення до процесу та підтримують її зацікавленість у виконанні завдань;

– поведінковий: стосується фактичного виконання діяльності, включаючи різні вміння та поведінку, що необхідні для виконання завдань.

Важливо пам'ятати, що готовність до діяльності – це динамічний процес, який може змінюватися залежно від змін у зовнішньому середовищі, внутрішньому стані особистості, а також у процесі навчання та розвитку. Успішне формування майбутнього фахівця ґрунтується на його готовності до професійної діяльності.

Має значення і той факт, що готовність майбутнього офіцера до професійної діяльності визнається як мета і результат професійної підготовки. Оскільки головна мета будь-якого вищого військового навчального закладу – це підготовка своїх випускників до професійної діяльності, то головним орієнтиром і основою для вирішення проблем формування готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності, безсумнівно, має стати сутність цієї діяльності, що відображає сукупність її глибинних зв'язків, відносин і внутрішніх законів [343].

Професійну діяльність офіцера можна визначити як мультидисциплінарний процес, який включає не тільки виконання прямих обов'язків, визначених його первинною офіцерською посадою, але й різноманітних додаткових обов'язків та відповідальності. Це структурно складне утворення, яке залучає кілька самостійних, проте взаємопов'язаних видів діяльності.

У межах професійної діяльності офіцер Національної гвардії України може виконувати широкий спектр функцій, що виходять за межі безпосередніх службових обов'язків, зокрема планування, управління персоналом, виконання адміністративних завдань, а також надання психологічної підтримки підлеглому особовому складу. У цих напрямках діяльності особливої значущості набуває застосування гендерного підходу, що зумовлюється потребою врахування соціально-рольових відмінностей і забезпечення рівного ставлення в контексті конкретної службової ситуації.

Зазначені додаткові ролі та функціональні обов'язки висувають до офіцера вимоги не лише щодо якісного виконання основних професійних завдань, але й

щодо високого рівня адаптивності до змінного оперативного середовища, готовності до міжособистісної взаємодії в умовах гендерної чутливості та постійного професійного самовдосконалення [212].

Офіцер входить в уже сформовану організаційну структуру, і він змушений слідувати встановленим нормам і правилам професійної діяльності. Професійна діяльність офіцера у військовому колективі відрізняється високим ступенем соціальної відповідальності, консервативністю ціннісних орієнтацій, суворою регламентацією умов її здійснення. У професійному середовищі військового колективу значно зростає роль соціально зумовлених характеристик і умов діяльності як офіцерів, так й інших категорій військовослужбовців. Із цього випливає, що отримання професії офіцера – це не тільки здатність ефективно виконувати службові обов'язки, а й прийняття майбутнім офіцером відповідного способу життя, мислення, системи норм і цінностей, і тут важливим чинником успіху офіцера є організація його діяльності з урахуванням гендерного підходу. На сьогодні під час підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України питанню використання гендерного підходу під час професійної діяльності офіцера приділяється недостатньо уваги.

Отже, готовність майбутнього офіцера Національної гвардії України до професійної діяльності є багатофакторним утворенням, що дозволяє успішно здійснювати професійну діяльність.

Аналіз наукових джерел показав, що існують різні погляди науковців на поняття «готовність до професійної взаємодії». Так, як стверджує І. Сонець, вона є результатом професійного становлення особистості, який охоплює мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові компоненти та формується в процесі навчально-професійної діяльності [234]. Ця готовність виявляється через позитивне ставлення до майбутньої професії, усвідомлення можливостей її успішного здійснення, мобілізацію та реалізацію особистісного потенціалу, а також установку на активну взаємодію в професійному середовищі.

В. Дияк, у свою чергу, визначає готовність до професійної взаємодії як ключову компетентність майбутнього офіцера, що формується на основі

системного підходу і включає як професійні знання, так і вміння застосовувати проєктне управління в межах службово-оперативної діяльності [48]. Така готовність вимагає високого рівня організаційної, комунікативної та управлінської культури, що дає змогу здійснювати ефективну взаємодію з колегами, підлеглими та суміжними структурами в складних умовах сучасної служби.

Т. Комар наголошує, що гендерні особливості міжособистісної взаємодії також впливають на готовність до професійної діяльності [84]. У процесі становлення готовності важливу роль відіграють елементи гендерної самоідентифікації, особливості поведінки в конфліктних ситуаціях, а також здатність до емоційного співпереживання й конструктивного діалогу, що визначаються як фемінними, так і маскулініними рисами особистості. Саме ці якості впливають на вибір стратегій поведінки в професійному середовищі, зокрема в умовах конфлікту, що є невід'ємною частиною будь-якої взаємодії.

Н. Тищенко [242] та Ю. Устименко [252] стверджують, що готовність до професійної взаємодії є цілісною системою знань, умінь, навичок, особистісних якостей майбутніх фахівців, які забезпечують ефективність їхньої взаємодії з іншими учасниками в ситуаціях, що характеризуються наявністю бар'єру на шляху досягнення цілей партнерів, збільшенням нервово-психічного напруження, демонстрацією нерозуміння, порушеннями в інтеракції; стійким, цілісним, інтегративним утворенням особистості, основою якого є володіння професійно орієнтованими знаннями, вміннями та особистісними якостями, які забезпечують конструктивну взаємодію в системі професійних відносин і реалізацію професійних функцій майбутнього фахівця.

Узагальнюючи наукові підходи до трактування поняття *«готовність до професійної взаємодії майбутніх офіцерів НГУ з військовослужбовцями»*, у межах нашого дослідження під цим феноменом розуміємо інтегративне особистісне утворення, що охоплює стійку мотивацію, ціннісні орієнтації, знання та поведінку, які забезпечують здатність суб'єкта до ефективної професійної взаємодії з військовослужбовцями в умовах навчальної та

службово-бойової діяльності. Зазначена готовність формується в процесі професійної підготовки та практичної діяльності, реалізується через усвідомлення власної професійної ролі, здатність до конструктивного спілкування, прийняття рішень, гнучкість, емоційну стійкість, толерантність, а також спрямованість на досягнення спільних професійних цілей у взаємодії з іншими учасниками професійної спільноти.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень у сфері готовності фахівців до професійної взаємодії, досі немає однозначного, усталеного підходу щодо розуміння поняття готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії.

У сучасній науці ще більше невивченим залишається питання готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу. Розглянувши поняття «готовність», «професійна взаємодія» та «гендерний підхід», можемо стверджувати, що *готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу* – це інтегративне особистісне утворення, яке характеризується наявністю мотивів, ціннісних орієнтацій, системи знань про гендерний підхід та професійну взаємодію і здатністю реалізувати їх у діяльності й поведінці для забезпечення ефективної комунікації, співпраці та взаємодії з військовослужбовцями різної статі в умовах навчальної та службово-бойової діяльності. Така готовність ґрунтується на усвідомленому прийнятті принципів гендерної рівності, урахуванні соціокультурних особливостей, гендерних норм і ролей, сприяє формуванню справедливого, гендерно чутливого середовища у військовому колективі, забезпечує рівні права й можливості для всіх учасників професійної взаємодії та підвищує ефективність виконання завдань військової служби. Вона передбачає наявність мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, знання, володіння ефективними способами і засобами досягнення поставлених цілей, здатність до рефлексії.

Поняття «готовність» перебуває в тісному зв'язку з категорією «компетентність», оскільки остання слугує необхідною умовою реалізації готовності в практичній діяльності. У контексті професійної підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України до взаємодії на засадах гендерного підходу можна стверджувати, що важливим чинником формування їхньої готовності є сформованість гендерної компетентності.

Згідно із Законом України «Про освіту» *«компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність»* [195]. Закон України «Про вищу освіту» дає уточнене визначення: *«компетентність – здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей»* [176].

Вона передбачає не лише теоретичне осягнення та практичне застосування знань, а й готовність до їх використання в умовах, що змінюються, а також здатність до саморозвитку, рефлексії та адаптації до нових соціально-професійних викликів.

З точки зору Ю. Чауса, компетентність є результатом підготовки випускників ЗВО СБО з метою ефективного виконання роботи та визначається досягненням відповідного рівня та обсягу знань і досвіду [259].

А. Зязюн трактує поняття компетентність як *«особливий тип організації знань, що забезпечує можливість прийняття ефективних рішень»* [63]. Утім поняття «гендерна компетентність» є багатовимірним та має досить специфічне значення.

У вітчизняній освіті впровадження гендерного підходу в закладі вищої освіти залежить від педагогічної майстерності та професіоналізму викладачів як запоруки ефективного освітнього процесу. Н. Павлуценко та І. Іонова зауважують, що гендерний підхід підкреслює важливість культури та

особистісних цінностей, особливо в контексті відкритості до різних гендерних ролей у суспільстві [163].

Оскільки гендерна компетентність є ключовою для забезпечення ефективної взаємодії між людьми, виявлення емпатії, поваги до різноманітності та розвитку гендерно чутливого робочого середовища, вона безпосередньо стосується соціальних компетентностей. Вона дозволяє професіоналам ефективно працювати в командах, ураховуючи різноманітні гендерні особливості, та уникати дискримінації, що сприяє підвищенню продуктивності та соціальної згуртованості.

Проблема формування гендерної компетентності висвітлена в багатьох наукових працях: Т. Голованова [30], О. Курдибаха [101], В. Курок, С. Бурчак, А. Зінченко [102], В. Романюк [215], Л. Шлеїна [265] та ін. Також питання професійної підготовки студентів ЗВО на засадах гендерного підходу розглядають такі наковці, як І. Мунтян [128], О. Цокур, І. Іванова [258], Л. Шлеїна, А. Адамович [266] та ін. Вагомий внесок у розвиток концепції гендерного підходу в педагогічній науці зробили Ю. Калагін, О. Шанідзе [69] (розроблення теорії та методології гендерних досліджень, визначення їх місця в системі підготовки), А. Іванченко, І. Грицай [66] (розроблення методичних програм з упровадження гендерної освіти).

Окрім того, заслуговує на увагу той факт, що у вітчизняній педагогічній науці відбувається прорив у контексті пошуку фактів прихованої дискримінації в навчальній літературі та методичних посібниках, розроблення необхідних рекомендацій та програм, які дають можливість переосмислити стереотипні уявлення про роль чоловіка та жінки в суспільстві [279].

О. Нежинська та О. Бондарчук тлумачать поняття гендерної компетентності особистості як сукупність знань, умінь та навичок, зумовлених її індивідуально-психологічними гендерними характеристиками (маскулінність / фемінність, гендерна ідентичність, гендерна роль, гендерні установки та стереотипи), що зумовлюють взаємодію з особами різної статі на засадах гендерної рівності [12].

З роботи авторів також можна зробити висновки, що гендерна компетентність як соціально-психологічна характеристика особистості сприяє підвищенню продуктивності в процесі професійної взаємодії осіб різної статі, адже передбачає наявність відповідних знань, умінь та здібностей, таких як: знання щодо поточної ситуації із забезпечення гендерної рівності, проблеми, чинники та умови, що її визначають; вміння помічати та об'єктивно аналізувати прояви гендерної нерівності в різних сферах на військовій службі; здатність до самооцінки власної поведінки в контексті виявлення у своїй діяльності гендерно дискримінаційних практик; здатність вирішувати проблемні питання, пов'язані з виникненням гендерних конфліктів та запобіганням їм.

Освіта є важливим інструментом у формуванні гендерних відносин, посідаючи центральне місце в соціалізації молодих людей та розвитку їхніх професійних компетентностей. У контексті військової освіти це стає особливо актуальним, оскільки військовослужбовці відіграють ключову роль у виконанні завдань військової служби та забезпеченні національної безпеки.

Гендерна компетентність формується на основі таких складників (О. Курдибаха [101], А. Мудрик [127], В. Романюк [215], Д. Тюріна [250]):

1. Когнітивний, що включає знання про гендерні ролі, норми, стереотипи та їх вплив на суспільство і професійну діяльність; розуміння гендерної рівності, прав людини, гендерних аспектів законодавства та політики, а також гендерних підходів у різних сферах діяльності.

2. Емпатійний (емоційний), що включає здатність до розуміння та співпереживання потребам, почуттям і досвіду інших людей незалежно від їхньої статі, та передбачає розвиток співпереживання, толерантності, поваги до різноманітності та усвідомлення власних упереджень і стереотипів.

3. Афективний, що передбачає емоційне ставлення до питань гендерної рівності, внутрішню мотивацію та готовність діяти на користь справедливого та рівноправного ставлення до всіх людей, здатність до саморефлексії щодо власних поглядів та переконань.

4. Поведінковий, що охоплює вміння та навички гендерно чутливої комунікації, вирішення конфліктів, підтримки рівноправного та толерантного середовища, а також здатність діяти відповідно до принципів гендерної рівності, протидіяти дискримінації, гендерній нерівності та іншим формам упередженого ставлення.

5. Рефлексійний, що включає здатність до критичного аналізу власних дій, поглядів, переконань та поведінки стосовно гендерних питань. Він передбачає усвідомлення власних гендерних стереотипів та їх впливу на прийняття рішень і взаємодію з іншими людьми.

6. Нормативно-правовий – це знання законодавства та політики в галузі гендерної рівності, прав людини, антидискримінаційних норм та міжнародних стандартів, що регулюють гендерні питання. Він також пов'язаний з розумінням відповідальності за дотримання законодавчих норм щодо забезпечення гендерної рівності в професійному середовищі.

7. Культурно-контекстуальний – це розуміння культурних та соціальних контекстів, у яких проявляються гендерні ролі та очікування. Він включає здатність урахувувати культурні особливості під час взаємодії з представниками різних соціальних груп та прийняття рішень, що сприяють гендерній інклюзії.

Ці складники гендерної компетентності сприяють формуванню цілісного підходу до вирішення гендерних питань, забезпечуючи ефективну взаємодію та створення рівних можливостей для всіх учасників професійної й соціальної діяльності.

Ми розуміємо поняття *гендерної компетентності майбутнього офіцера НГУ* як інтегральну здатність до службово-бойової діяльності, що включає систему знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтацій та особистісних якостей, які дозволяють ефективно враховувати гендерні особливості в професійній діяльності, сприяти забезпеченню рівних прав та можливостей і справедливого ставлення до всіх учасників військової служби незалежно від статі. Гендерна компетентність охоплює здатність до гендерно чутливої комунікації, розуміння та подолання гендерних стереотипів, створення гендерно чутливого середовища,

у якому кожен військовослужбовець може реалізувати свій потенціал на благо виконання завдань і місії Національної гвардії України.

Слід зазначити, що гендерна компетентність майбутніх офіцерів має відповідати низці вимог, таких як глибоке знання гендерних питань, включаючи розуміння концепції гендерної рівності, гендерних ролей та стереотипів, їх впливу на професійну діяльність та міжособистісні взаємодії, а також знання національних і міжнародних нормативно-правових актів щодо гендерної рівності та прав людини; уміння застосовувати гендерно чутливі підходи в управлінні, комунікації, прийнятті рішень і підготовці підлеглих; здатність до ефективної взаємодії та комунікації з урахуванням гендерних аспектів, розуміння потреб і особливостей представників різної статі, а також створення гендерно чутливого освітнього середовища, яке забезпечує рівні можливості для всіх військовослужбовців; розвиток особистісних якостей, таких як емпатія, толерантність, повага до різноманітності, готовність протидіяти гендерній дискримінації та сприяти справедливому ставленню до всіх учасників військової служби; здатність до постійного саморозвитку, саморефлексії та вдосконалення навичок у сфері гендерної рівності, включаючи критичний аналіз власних переконань і практик та адаптацію до змінних умов.

Отже, гендерна компетентність є важливим чинником формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

К. Фалько та Я. Мовчан виокремлюють такі компоненти готовності до соціальної взаємодії в професійній діяльності майбутніх фахівців технічного профілю, як мотиваційно-ціннісний, когнітивний, соціально-психологічний, професійно-діяльнісний [253]. Використовуючи зазначений підхід до класифікації компонентів, висвітлимо їх сутність у контексті формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Доцільним видається об'єднання соціально-психологічного та професійно-діяльнісного компонентів у єдиний поведінковий компонент, оскільки обидва

характеризують практичну реалізацію набутих знань, установок і цінностей у процесі міжособистісної взаємодії, прийняття рішень, організації діяльності та виконання службових завдань в умовах гендерно чутливого професійного середовища.

Аналогічна інтеграція спостерігається і в інших дослідницьких підходах до професійної підготовки фахівців. Зокрема, у контексті національно-патріотичного виховання курсантів військових навчальних закладів В. Кротюк зазначає, що в процесі навчання відбувається засвоєння функціонально визначених професійних ролей та формування професійної самооцінки, що реалізується через структуру професійної «Я-концепції», яка включає когнітивний, емоційно-оцінювальний та поведінковий компоненти [97]. У цьому контексті особливого значення набуває і педагогічна готовність як комплексна характеристика, що відображає здатність педагога ефективно виконувати професійні обов'язки. У науковій літературі виокремлюються різні підходи до визначення її структурних компонентів. Наприклад, В. Фрицюк пропонує таку класифікацію [254]:

1. Мотиваційно-ціннісний компонент: включає наявність мети професійного саморозвитку, потреби в досягненні цієї мети, інтересу до саморозвитку та самореалізації в професійній діяльності, пізнавальної та професійної мотивації, мотивації досягнення успіху, ціннісних орієнтацій на професійний саморозвиток, усвідомлення особистісного сенсу та значущості безперервного професійного саморозвитку.

2. Інформаційно-пізнавальний компонент: охоплює системність і глибину фахових знань, ступінь володіння психолого-педагогічними знаннями, здатність до самостійного пізнання та аналізу нової інформації, необхідної для професійного зростання.

3. Організаційно-діяльнісний компонент: включає вміння планувати та організовувати власну професійну діяльність, здатність до самоконтролю та корекції власних дій, навички ефективної комунікації та співпраці з колегами, здатність до впровадження інновацій у професійну діяльність.

4. Емоційно-вольовий компонент: охоплює стійкість до стресових ситуацій, здатність до емоційної саморегуляції, наявність вольових якостей, необхідних для подолання труднощів у професійній діяльності, оптимістичне ставлення до професійного розвитку.

5. Рефлексійно-оцінний компонент: включає здатність до самоаналізу та самооцінки власної професійної діяльності, критичне ставлення до власних досягнень та недоліків, прагнення до постійного самовдосконалення, відкритість до конструктивної критики та готовність до змін.

Ці компоненти взаємопов'язані та забезпечують цілісність педагогічної готовності, сприяючи ефективній професійній діяльності та безперервному саморозвитку педагога.

Беручи до уваги наведені наукові підходи до структурування готовності, а також специфіку професійної діяльності офіцерів у військовому середовищі, що потребує високого рівня міжособистісної взаємодії, саморегуляції, адаптивності й ціннісного ставлення до принципів рівності, у структурі готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу доцільно виокремити три основні компоненти:

1. Мотиваційно-ціннісний, що включає: позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності; мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності в НГУ; налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері.

2. Когнітивний компонент, що охоплює: розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію; розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики; знання законодавчих норм щодо гендерної рівності.

3. Поведінковий компонент, що передбачає: застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерну чутливість у спілкуванні; реакцію на гендерні проблеми в НГУ та поведінку в гендерних конфліктах; опору на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень.

Підвищення рівня гендерної обізнаності серед курсантів має здійснюватися з метою формування їхньої готовності до ефективної професійної взаємодії з військовослужбовцями. Це можливо не лише шляхом упровадження гендерного підходу в освітній процес, а й завдяки інтеграції гендерної проблематики в освітню політику закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони.

Актуальність такого підходу зумовлена необхідністю адаптації сучасної молоді до динамічного соціокультурного середовища, що передбачає постійне збагачення інтелектуального потенціалу, а також формування здатності до міжособистісної взаємодії на засадах толерантності, взаємоповаги, співпраці та гендерної рівності.

Варто зауважити, що ефективність проектування процесу формування готовності курсантів до професійної взаємодії значною мірою залежить від належного інформаційного забезпечення навчально-виховної роботи, функціонування методичної служби, а також від організованості та систематизації результатів психолого-педагогічної діагностики (моніторингу).

З огляду на сучасні безпекові виклики та трансформацію соціально-ціннісних орієнтирів у напрямі забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у військовій сфері, відбуваються суттєві зміни в характері професійних відносин. Це, своєю чергою, зумовлює потребу в переосмисленні наукових підходів до формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Готовність майбутнього офіцера НГУ до продуктивної взаємодії в межах професійної діяльності у військовому середовищі тісно пов'язана з політичною орієнтацією України на європейську та євроатлантичну інтеграцію. У цьому контексті особливого значення набуває підвищення рівня підготовки майбутніх офіцерів до ефективної співпраці з колегами, представниками інших відомств і громадянського суспільства на засадах гендерної рівності, що, у свою чергу, вимагає поглиблення знань і формування відповідної компетентності в цій сфері.

Отже, після визначення сутності та структурних компонентів готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу доцільним є звернення до аналізу зарубіжного досвіду щодо формування цієї готовності, що дозволить виокремити ефективні практики та адаптувати їх до вітчизняних умов.

1.3. Зарубіжний досвід формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу

У міжнародній практиці формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу розглядається як невід’ємний складник системи підготовки військових кадрів. Зарубіжний досвід свідчить про наявність різноманітних підходів і практик, спрямованих на забезпечення рівних умов для проходження військової служби незалежно від статі, розвиток лідерського потенціалу, формування ефективної комунікації та підвищення якості командної взаємодії.

Зважаючи на викладену вище характеристику сутності та змісту готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, доцільним є звернення до зарубіжного досвіду. Подальший аналіз успішних стратегій та інноваційних підходів до впровадження гендерного підходу в систему військової освіти й підготовки дозволить окреслити перспективні напрями вдосконалення підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України з урахуванням міжнародних стандартів і кращих практик.

Військові інституції зобов’язані захищати права людини як через захист цивільного населення, так і в контексті забезпечення рівних прав та можливостей для власного персоналу, – а це не можна здійснити без відповідного навчання з урахуванням гендерного підходу. Ураховуючи те, що формування готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу здійснюється з метою синхронізації зусиль на основі синергії чоловіків та жінок на військовій службі,

то, відповідно, повинна бути проведена велика робота, спрямована на поширення знань, обмін інформацією та досвідом з гендерно чутливих питань, навчання з розвитку культури на військовій службі.

У міжнародному контексті гендерний підхід до військової служби та навчання активно просувається різними країнами та міжнародними організаціями, включаючи Організацію Об'єднаних Націй (ООН) та НАТО. Вони розробили багато рекомендацій і норм, спрямованих на підвищення ролі жінок у військовій сфері та попередження дискримінації за ознакою статі.

В армії США активно проводяться тренінги з гендерної рівності й протидії домаганням. Окрім того, багато військових закладів освіти запроваджують курси з гендерних студій в освітні програми [354].

Військові сили Канади вважаються одними з найбільш гендерно чутливих у світі. Канадська модель включає навчання з гендерної рівності, програми менторства для жінок і активне залучення жінок до управлінських посад [283].

Швеція є однією з країн-піонерів у питанні гендерної рівності у військовій сфері. Шведська армія навіть має посаду гендерного радника, що координує впровадження гендерних питань у різних відділах та операціях [349].

Австралія демонструє впровадження програм, які сприяють рівним можливостям і гендерній рівності у військовій службі. Одним з прикладів є програма «Сильні в науці, технологіях, інженерії та математиці», яка має на меті залучати жінок до кар'єри у сфері оборони [274].

Німецький бундесвер вважає гендерну рівність важливим чинником у сучасних військових операціях. Вони розробили гендерні настанови для своїх військовослужбовців та проводять навчання з гендерних питань [300].

Новозеландські оборонні сили активно працюють над створенням культури, яка б сприяла гендерній рівності. Вони впровадили політику гендерної рівності та розробили програми, спрямовані на забезпечення цієї рівності [328].

В Ізраїлі, де жінки вже давно служать поряд з чоловіками, військовослужбовці проходять гендерні тренінги, а в армії діють спеціальні служби, які займаються проблемами гендерної дискримінації [307].

Норвегія відома своїм прогресивним підходом до гендерної рівності. Вона була однією з перших країн, що ввела обов'язкову військову службу для жінок, а також розробила спеціальні програми для підтримки гендерної рівності в армії [329].

Фінська армія активно працює над вирішенням питань, пов'язаних з гендером. Зокрема, вони розробили гендерну стратегію та проводять тренінги з гендерних питань для своїх військовослужбовців [298].

НАТО розробило низку політик та рекомендацій з гендерної рівності, включаючи Брюссельську директиву про інтеграцію гендерних питань у військові операції. У них також є спеціальний представник з гендерних питань, який координує ці зусилля [325].

Ці приклади свідчать, що важливо не тільки навчати військовослужбовців гендерної рівності, але й інтегрувати гендерні питання в усі аспекти військової діяльності, включаючи стратегічне планування, операції, військове навчання та кадрову політику.

Правові та політичні рамки, визначені на міжнародному рівні, включаючи закони з питань збройних конфліктів та рамки ООН, ЄС і НАТО, вимагають інтеграції гендерних аспектів не лише в роботу державних військових інституцій та операцій, до яких ці інституції залучені, але й побудови освітнього процесу з урахуванням гендерного підходу.

Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу передбачає вирішення широкого кола завдань, пов'язаних із подоланням гендерної та міжсекторальної нерівності. Це, у свою чергу, вказує на наявність трансформаційного потенціалу професійної військової освіти, орієнтованої на принципи гендерної рівності.

У цьому контексті доцільно звернутися до позиції К. Вудкансон і Р. Вудвайд, які стверджують, що навіть «незначні зміни, що можуть здаватися поверховими», мають велике значення. Вони зазначають, що окремі військовослужбовці розглядають застосування гендерного підходу як засіб

досягнення гендерної рівності – не стільки як інструмент для досягнення військових переваг, скільки як чинник, що сприяє встановленню миру та безпеки [336]. Звісно, майбутні офіцери можуть стати агентами змін на військовій службі та шляхом участі в професійній взаємодії на засадах гендерного підходу кинути виклик несправедливим соціальним ієрархіям, адже навіть локалізовані заходи з протидії домінуючим патріархальним і привілейованим структурам сприяють трансформації військової служби.

У 2018 р. відбулось щорічне засідання Комітету НАТО з гендерної перспективи, що включало обговорення необхідності переходу від зусиль, безпосередньо пов'язаних із військовою ефективністю, до зосередження уваги на тому, яким чином гендер впливає на військовий потенціал. Згодом дослідницькою групою (HFM-161-ET) Організації НАТО з питань науки та технологій було розпочато дослідження щодо врахування гендерних та культурних аспектів у програмах професійної військової освіти. Автори вказують, що офіцери загального профілю, які здобули професійну військову освіту, мають недостатній рівень знань та навичок щодо врахування гендерних та культурних аспектів під час виконання своїх службових обов'язків, і це негативно впливає на забезпечення професійної взаємодії, що, у підсумку, знижуватиме ефективність спеціалістів НАТО (консультативних груп з гендерних питань) та перешкоджатиме застосуванню гендерного підходу штабними офіцерами загального профілю як під час операцій, що проводяться під керівництвом НАТО, так і в процесі розроблення внутрішньої політики. У рамках цього дослідження було попередньо представлено загальні рекомендації щодо врахування гендерних та культурних аспектів у військовій освіті [306]:

1. Планування навчальної діяльності у військовій частині для розвитку необхідних компетентностей має бути побудовано на основі прийнятної методології та мати трансформаційний характер – це стане передумовою визначення самооцінки та саморозуміння з метою формування особистої ідентичності, кваліфікації та вкоріненого професійного світогляду офіцерів.

2. Розвиток людського потенціалу на військовій службі повинен спрямовуватися на підвищення обізнаності щодо впровадження гендерних аспектів у професійну діяльність, що передбачає не лише вдосконалення навчальних програм професійної військової освіти, а й загальної культури військової служби, якій притаманний значний гендерний перекис.

3. Формування готовності взаємодіяти на засадах гендерного підходу повинно бути інтегроване з широким колом тем, що представлені в програмах професійної освіти.

Варто зазначити, що будь-яка освітня програма відображає соціальний та інституційний контекст, де часто неявно вбудовано норми та стереотипи, що в кінцевому випадку впливають на маскуліність та фемінність у певній установі чи соціальному контексті. Зазвичай це висвітлюється завдяки поняттю «прихована освітня програма», що регулює процеси культурного відтворення.

А. Скегтон під прихованою освітньою програмою розуміє набір неочевидних повідомлень, що стосуються знань, цінностей, норм поведінки та ставлень, що розповсюджується під час освітніх процесів [347]. Ці повідомлення можуть бути суперечливими і нелінійними, при цьому кожен учень виступає посередником отриманої інформації. Наприклад, К. І. Браун та В. Сайм-Тейлор під час дослідження веб-сайту професійної військової освіти вказують на таке: військова служба як інститут часто вивчається крізь призму домінування чоловіків, але лише у виняткових випадках представлені приклади жінок-комбатантів, утім ці приклади представлені не як складова політики сектору безпеки та оборони, а скоріше як виняток, коли жінки залучені у війни, що є типовою справою чоловіків [312]. Таким чином, військова інституція підтверджує гегемонію чоловіків у наявній військовій та академічній практиці, але формування готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу може похитнути вищезазначений статус-кво.

Отже, характер освітньої програми може безпосередньо впливати на відтворення патріархальних взаємовідносин у суспільстві. Якщо педагогічна спільнота визнає, що освітня програма може мати прихований гендерний аспект,

це допоможе усвідомити необхідність аналізу того, чи здатна освітня програма імпліцитно створювати або зміцнювати поточну нормативну структуру, що приписує традиційні та стереотипні уявлення про ролі та здібності жінок і чоловіків.

Таким чином, формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу має передбачати, по-перше, запобігання уявленню жінок і чоловіків у стереотипних ролях (жінки лише в ролі жертв та цивільних осіб, а чоловіки в ролі захисників та воїнів), по-друге, системний підхід до оскарження цих стереотипних уявлень.

Повноцінне конструктивне включення гендерної проблематики до освітніх програм демонструє відданість закладу освіти цінностям, що стосуються рівності прав і можливостей, необхідність забезпечення повноцінної значущої участі жінок у процесах прийняття рішень, а також актуальність гендерної тематики для основних галузей військової освіти. І навпаки, відсутність забезпечення врахування гендерної проблематики в навчальних програмах несе ризик підриву проголошених цінностей і пріоритетів організації; коли гендер розглядається лише як окрема тема, це виглядає як формальність «для галочки». Така амбівалентність є показовим прикладом для майбутніх офіцерів, частина з яких стане лідерами на військовій службі [297].

Інтеграцію гендерних аспектів в освітні програми найбільш корисно розглядати як динамічний процес, а не як автоматичне додавання слів «жінки» та «гендер» до статичного тексту. Як зазначає Д. Чен-Ман Лау, навчальна програма – безперервний процес конструювання та модифікації [293]. У цьому контексті можна навіть стверджувати, що формування готовності майбутніх офіцерів також є процесом, що постійно розвивається та переглядається в процесі взаємодії курсантів з викладачами та навчальною програмою, а далі – через подальше оцінювання професійної взаємодії цих молодих офіцерів з військовослужбовцями.

Однак у закладах вищої освіти освітні програми є визначеними і задокументованими, адже затверджуються в результаті формального процесу розроблення та підлягають періодичному перегляду з боку залучених до цього процесу осіб [310]. Наприклад, у професійній військовій освіті в США для того, щоб підвищення гендерної обізнаності стало навчальною метою, її було спершу сформульовано як тему «особливої сфери уваги» (*special area emphasis*). Визначення особливих сфер уваги зазвичай пропонується Канцелярією міністра оборони, службами, командуванням, оборонними відомствами або Об'єднаним штабом з метою сприяння забезпеченню актуальності навчальних програм. Наприклад, вивчення положень Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» віднесено до особливої сфери уваги в контексті професійної військової освіти. Крім того, формування навчальних програм на засадах гендерного підходу передбачає наявність підтвердженого рівня експертизи серед відповідальних осіб, що залучені до розроблення та перегляду навчальних програм.

Розглянемо типові навчальні плани, що були розроблені від імені НАТО та Консорціуму «Партнерство заради світу» та стали прикладом реформування і вдосконалення професійної військової освіти в контексті врахування гендерних аспектів:

1. Типовий навчальний план загальної програми професійної військової освіти Канадської академії оборони – це базова програма підготовки офіцерів, що була розроблена багатонаціональною командою науковців. Навчальна програма складається з трьох етапів (підготовка до служби, молодший офіцер та офіцер середньої ланки) та трьох тем (військова професія; командування, керівництво та етика, а також дослідження питань оборони та безпеки). У зазначеній програмі гендерна проблематика враховується в усіх темах та забезпечує поглиблені результати навчання [284].

2. Навчальна програма для офіцерів, які проходять професійну військову підготовку Канадської академії оборони та Коледжу збройних сил Швейцарії, – це базова навчальна програма професійної військової освіти для сержантського складу. Навчальна програма складається з чотирьох рівнів (початковий,

середній, просунутий і вищий офіцерський рівень) та трьох тем (військова професія, лідерство та етика та основні компетентності військовослужбовців сержантського складу). У навчальній програмі гендерна проблематика враховується в усіх темах [284].

3. Типова форма підготовки з гендерних питань у період, що передуює розгортанню місій, – цей шаблон підготовки з гендерних питань до розгортання місій було розроблено під час щорічного засідання Комітету НАТО з гендерних питань, що є дорадчим комітетом Військового комітету НАТО – вищого військового органу НАТО. У шаблоні наведено теми для вивчення та цілі підготовки щодо підвищення рівня інформованості про гендерну проблематику [326].

Актуалізація гендерних аспектів у військових освітніх програмах вплинула на те, що тема забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у перспективі ставатиме більш стандартизованою та обов'язковою. Перевага такої стандартизації полягає в підвищенні забезпечення якості освіти та професійної підготовки з питань гендерної рівності. НАТО доклало серйозних зусиль щодо включення до свого порядку денного виконання РБ ООН 1325. При цьому поширення обізнаності про цей документ у всіх структурах НАТО здійснювалося на основі п'яти стратегій: актуалізація, співпраця з міжнародними організаціями, операції, освіта та професійна підготовка, публічна дипломатія та мобілізація засобів масової інформації [286].

У контексті реформування професійної військової освіти розглянемо досвід реформування системи освіти та підготовки військовослужбовців Республіки Північна Македонія, що було пов'язано передусім з членством у НАТО та отриманням статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу. Відповідно до цього виникла потреба в переосмисленні ролі та обов'язків Військової академії генерала Михайла Апостольського. Розвиток гендерної інтеграції у військовій освіті та підготовці став одним з ключових напрямів реформування сектору безпеки і оборони. В основу оновленої системи освіти та підготовки військовослужбовців у республіці було покладено питання

формування готовності майбутніх офіцерів у контексті заохочення духу конкуренції, розроблення інструментів просування молодих офіцерів та офіцерок, розширення джерел відбору та розвитку кадрів, заохочення до підвищення кваліфікації на військовій службі. Реформування професійної військової освіти спрямоване на забезпечення відповідальності офіцерів за виконання завдань, пов'язаних із дотриманням гендерної рівності на військовій службі. Утім згодом виявилось, що теми, пов'язані з гендерною рівністю та гендерно зумовленим насильством, були лише частково включені до навчальних програм Військової академії. Крім того, ситуація загострювалась наявністю таких недоліків, як слабка міжвідомча співпраця, нерозвинений аналітичний потенціал у сфері застосування гендерного підходу на військовій службі, відсутність превентивної культури в контексті запобігання насильству, дискримінації та іншим формам обмеження прав за ознакою статі. Незважаючи на наявність гендерно чутливих стратегій, частина з них зосереджується на ілюстрації ролі жінок і дітей лише як жертв домашнього насильства чи торгівлі людьми, або в ролі молодих правопорушників. С. Ангелевський також вказує на недооцінювання врахування попереднього досвіду, отриманого під час пілотних проєктів, спрямованих на запровадження курсів та тренінгів, що стосуються підвищення обізнаності з гендерної проблематики в професійній військовій освіті. Автор зазначає, що така робота була б більш ефективною, якби мала потенціал до масштабування та проводилась на постійній основі з метою забезпечення інституційної пам'яті [308].

Б. Рені у своїй дисертаційній роботі, що стосується врахування гендерних та культурних аспектів у процесі підготовки військових спеціалістів у Канаді, переймається таким питанням: незважаючи на декларування необхідності актуалізації гендерної проблематики в політичному дискурсі, реальний трансформаційний потенціал упроваджених заходів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, є поверховим. Автор наводить приклад, що існує хибна презумпція усюдисущого та спільного прагнення з боку військових інституцій до боротьби з патріархальними підходами до формування

внутрішньої структурної та соціальної політики. Іншими словами, незважаючи на декларування високої мотивації до застосування гендерного підходу та впровадження відповідальності за просування гендерних аспектів у порядку денному на військовій службі, це може суперечити особистим поглядам і філософії частини представників особового складу, і на практиці це стає вагомою передумовою неспроможності забезпечення інклюзивності та усунування бар'єрів для забезпечення гендерної рівності. Наприклад, результати опитування, проведеного в Коледжі канадських збройних сил, свідчать про наявність глибокого опору культурним змінам, поширення гендерних стереотипів та дезінформації про гендер загалом, у деяких випадках – про підтримку моделей поведінки та практик різних форм мізогінії. Крім того, серед учасників опитування було помічено наявність потреби в освітній програмі для роз'яснення різноманіття та складності впровадження гендерного підходу не лише в контексті військової служби та виконання службових завдань, а й у контексті формування та реалізації відповідної політики, використовуючи такі інструменти, як GBA+, щоб оцінити різний вплив гендерної політики на різні сфери сектору безпеки і оборони та проаналізувати дії командування крізь гендерну призму. Викладачі академічного факультету зазначили, що можна присвятити один курс основного кредиту дослідженню ролі гендеру в практичній роботі військовослужбовця, де представити конкретні приклади гендерної інтеграції в секторі безпеки й оборони в рамках Об'єднаної командно-штабної програми. При цьому викладачі вважають помилковим шлях включення гендерних аспектів в освітні програми за принципом «додати і перемішати», адже це перешкоджає глибокому розумінню гендерного підходу з урахуванням питань (не)безпеки, військових конфліктів, політичного порядку денного та рішень командування [341].

Ураховуючи такі аргументи, він вважає, що необхідно знайти більш надійний та комплексний підхід до розроблення основного курсу в рамках Об'єднаної командно-штабної програми, де гендерні аспекти мають бути представлені прямо й опосередковано. Не менш важливим є попередня оцінка

освітніх матеріалів на предмет відсутності інформації, що закріплювала б гендерні стереотипи, дискримінаційну «культуру» та несправедливі соціальні ієрархії на військовій службі [341].

Інтеграція гендерних і культурних аспектів у всі основні курси, звичайно, є можливою, але її важко ефективно реалізувати на практиці і, згодом, контролювати результати навчання. Головний ризик полягає в забезпеченні спільних зусиль викладачів і співробітників щодо гендерної культури та її інтеграції в різні дисципліни, адже не можна недооцінювати наявність опору серед викладацького складу до подібних нововведень. Спираючись на сучасну педагогічну літературу, автор має на меті розроблення рекомендації з питань створення толерантного й безпечного освітнього середовища та оптимізації організаційної культури професійних компетентностей. Пріоритезація ідентичності військовослужбовця та цілей військової служби як вищих цінностей створює низку ідеологічних та онтологічних бар'єрів, що ускладнюють формування змістовно повноцінної освітньої програми, побудованої на засадах гендерного підходу. Результати опитування в дослідженні Б. Рені також свідчать про те, що часто критичне ставлення до гендерних питань у збройних силах та стереотипні уявлення про те, що військова служба є «чоловічою справою» створюють бар'єри для інтеграції гендерних аспектів у навчальних планах, а також, як наслідок, знижується мотивація викладачів ЗВО поширювати інформацію про ідеї гендерної рівності серед студентів [341].

Значна частка викладачів та курсантів Коледжу канадських збройних сил зазначає, що в навчальному просторі є чітка соціально-культурна ієрархія, що базується на «маскулінних цінностях» та змушує членів цієї ієрархії дотримуватися звужених уявлень про лідерство та професіоналізм, які перешкоджають жіночому саморозвитку та кар'єрним перспективам у ролі керівника. Випускники Коледжу канадських збройних сил у цілому стверджують, що мають рішучість і готовність рухатися в бік інклюзивності та сприяти трансформації поведінки під час професійної взаємодії на військовій

службі. Це підкреслює той факт, що члени певної спільноти часто дотримуються позиції, що наявний соціальний порядок є надто усталеним для того, щоб його змінити. Однак становлення військової установи як соціально-культурного інституту зумовлюють усі люди, які в ній працюють, наукові кола, представники громадянського суспільства та ін., які в контексті наявного політичного порядку денного шляхом упровадження локалізованих практик перетворюють освітній процес на платформу для подальших дій у просуванні гендерної рівності [341].

Відповідно, зусилля з формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на основі гендерного підходу мають докладатися поступово, систематично та на постійній основі. Відтак, убачається, що від культури освітнього процесу буде залежати, чи буде впровадження гендерних підходів заохочувати справедливість та інклюзивність на військовій службі та репрезентувати перманентну міжсекторальну взаємодію на інституційному, національному та міжнародному рівнях.

Отже, формування готовності майбутніх офіцерів має ґрунтуватися на повсякденній практиці сприяння розширенню можливостей чоловіків і жінок таким чином, щоб це питання відіграло центральну роль у прийнятті організаційних рішень у закладах вищої освіти СБО. Нарешті, ця освіта повинна позиціонувати як майбутніх офіцерів, так і військовослужбовців інших категорій як агентів у процесі трансформації політики гендерної рівності не лише в секторі безпеки і оборони, а й у суспільному житті загалом.

Аналіз нас самих, спільнот і навколишнього світу починається як з визнання наших ситуативних знань і способів пізнання, які суттєво позначені ідентичністю (гендерною, класовою, расовою, національною, за здібностями тощо). Таким чином, наші точки зору та те, як створюються знання, є конструкціями, заснованими на нашому позиціонуванні щодо ідентичностей, географічного розташування, історії та досвіду. Ці ідентичності, однак, є реляційними, можуть змінюватися з часом і постійно «інтерпретуються та конструюються».

На думку Р. Тіссен [351], комбінація різних варіантів так званого інтегрованого навчання на робочому місці або навчання на основі досвіду відкриває широкий спектр освітніх можливостей для здобуття практичних навичок на робочому місці. Це спрямовано на працевлаштування та досягнення високих професійних результатів у майбутньому. Спираючись на феміністський внесок у методологію та епістемологію, сформований шляхом деконструкції уявлень про наукову нейтральність, автор обґрунтовує необхідність рефлексивного процесу емпіричного навчання, який розпочинається з глибокого аналізу власної позиції та ситуаційних знань у контексті формування інтерпретації громадянської ідентичності.

Як зазначає Д. Дешо Бо, навчальні та освітні програми дозволяють військовослужбовцям підвищити власну продуктивність шляхом навчання впродовж усього життя, що охоплює їхній професійний шлях: вища освіта та формування готовності, безперервний професійний розвиток під час проходження служби, можливості підвищення кваліфікації та добровільної освіти з метою самовдосконалення. Безперечно, формування готовності курсантів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є актуальним питанням, що посідає важливе місце у військовій освіті. Фактично автор вказує на нагальну необхідність удосконалення практики навчання з метою забезпечення єдиного розуміння гендерного підходу майбутніх офіцерів та інших військовослужбовців [292]. Щоб задовольнити освітні потреби всіх суб'єктів повинні бути розроблені інтегровані та альтернативні підходи до навчання, спрямовані на підтримку дистанційного навчання. Таким чином, військова освітня система забезпечує відповідну лінзу, через яку можна досліджувати практики та інновації в освіті дорослих як невід'ємної практики побудови освітнього процесу на принципах гендерної рівності, інклюзивності, безбар'єрності та справедливості.

Приклад використання змішаного навчання в освітньому процесі для підготовки Армії США вказує на важливу роль оновлення технологій та інструментів для розвитку людського потенціалу на військовій службі.

Програма розподіленого навчання Армії США (The Army Distributed Learning Program) передбачає численні розподілені методи навчання та технології, які сприяють підвищенню готовності солдатів, пропонуючи гнучкий формат навчання, онлайн або дистанційно, та містить понад 400 доступних курсів по всій країні. Крім того, таке навчання є прикладом інклюзивного та безбар'єрного доступу до освіти [15].

У цьому контексті заслуговує на увагу досвід розроблення освітньої програми для армії та збройних сил США, що базується на моделі «ADDIE» [274], аббревіатура якої розшифровується як назви стадій: аналіз, проектування, розроблення, упровадження та оцінювання. Така послідовність, однак, не передбачає жорсткої лінійної прогресії між стадіями, тому може бути адаптована як основа для формування готовності майбутніх офіцерів таким чином:

1. Аналіз процесу формування готовності є «стадією визначення цілей».
2. Проектування передбачає визначення всіх цілей, інструментів, що використовуватимуться для планування та розроблення змісту та предметного наповнення.
3. На етапі розроблення починається розроблення та тестування методології, що використовується в процесі навчання.
4. Реалізація відображає безперервну модифікацію освітнього процесу з метою отримання позитивних результатів та досягнення максимального рівня формування готовності.
5. Оцінювання передбачає визначення ступеня досягнення результатів формування готовності та визначення майбутніх шляхів підвищення ефективності та успішності цього процесу.

Зміст Програми розподіленого навчання формується за підтримки командування з навчання та доктрин сухопутних військ і зосереджується на потребах Національної гвардії, з акцентом на підготовці солдатів до виконання всіх функціональних вимог, також пропонується контент, що стосується

кваліфікаційної підготовки військовослужбовців за спеціальністю та професійної військової освіти в частині гендерної тематики. Керівники програми розподіленого навчання Національної гвардії США здійснюють координацію й управління федеральною програмою, що забезпечує штати технологіями для роботи бездротових мережевих класних кімнат. Платформа «Guard Knowledge Online» становить майданчик для взаємодії та співпраці між солдатами та інструкторами, де доступні інформаційні матеріали. З метою забезпечення якості дистанційного навчання інструктори здійснюють комплектування, збір, аналіз, обговорення, управління та поширення матеріалів і документів через сайт GuardU [15].

У звіті дослідницької організації «The RAND Corporation» визнається ефективність диференційованого навчання на основі опитувань випускників курсу Advanced Operations Course для молодших офіцерів Командно-штабного коледжу армії США, програма якого була побудована на моделі традиційного та диференційованого навчання, що передбачає комбінацію різних технологій для підтримки синхронної та асинхронної взаємодії між студентами та викладачами. Дослідження також свідчать про необхідність вдосконалення для навчання у сфері прийняття військових рішень, вирішення проблем, комунікацій, лідерства. Платформа для диференційованого навчання забезпечує потенціал для вдосконалення, що узгоджується з передовими освітніми практиками, коли викладачі використовують різноманітні підходи для співпраці зі здобувачами військової освіти у віртуальному середовищі під час проведення обговорень, надання своєчасного зворотного зв'язку, інтерактивної діяльності та оновлення підходів до оцінювання [338].

Зарубіжний досвід формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу становить значний інтерес і має велику практичну цінність.

По-перше, гендерний підхід виявився ефективним для забезпечення рівних можливостей і взаємної поваги між чоловіками та жінками у військовій сфері.

Він сприяє рівноправній участі військовослужбовців обох статей у виконанні своїх обов'язків і створює сприятливе середовище для їх взаємодії.

По-друге, гендерний підхід допомагає підвищити ефективність військової служби шляхом використання унікальних відмінностей та сильних сторін військовослужбовців обох статей. Застосування цього підходу допомагає підкреслити важливість ролі жінок у військових діях, а також сприяє більшій інтеграції й співпраці між військовослужбовцями.

По-третє, іноземний досвід свідчить, що гендерна рівність у військовій сфері має позитивний вплив не тільки на внутрішній моральний дух, але і на зовнішню репутацію військових формувань. Визнання і повага до рівноправ'я та гендерної рівності можуть зміцнити позицію військових формувань на міжнародній арені.

Проаналізувавши іноземний досвід підготовки військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, можемо відзначити такі важливі аспекти:

- використання гендерного підходу в системі підготовки військовослужбовців стає все більш поширеним в усьому світі. Це демонструє визнання значущості гендерної рівності як ключового принципу, що сприяє розвитку більш відкритого, толерантного та ефективного військового персоналу;

- гендерний підхід у підготовці військовослужбовців допомагає створити більш гармонійне та рівноправне робоче середовище. Він привносить до військової культури важливі цінності, такі як повага до інших, взаєморозуміння та солідарність;

- іноземний досвід підтверджує, що впровадження гендерного підходу у військовій підготовці покращує результати виконання завдань, оскільки враховує специфіку особливостей і потреб обох статей;

- цей підхід сприяє ефективному використанню потенціалу всіх військовослужбовців незалежно від статі і стимулює диверсифікацію ролей та обов'язків у військовій структурі.

Зарубіжний підхід до підготовки майбутніх офіцерів характеризується наявністю низки концептуальних орієнтирів, які зводяться до таких ключових положень:

- у більшості країн застосовується широкий спектр методологічних підходів до підготовки військових кадрів, серед яких функціональний, процесуальний, системний, компетентнісний, структурний та розвивальний. Кожен з них орієнтований на вирішення специфічних викликів, пов'язаних з особливостями військової служби;

- визнається значущість гуманістичного підходу в системі військової освіти, який передбачає повагу до особистості військовослужбовця, урахування його індивідуальних характеристик, потреб, психоемоційного стану та особистісного потенціалу;

- інтеграція гендерного підходу в освітні практики розглядається як важлива складова формування інклюзивного, демократичного та справедливого середовища в збройних силах, що сприяє реалізації принципу рівних можливостей для всіх військовослужбовців;

- здійснюється орієнтація на принцип неперервного професійного навчання і розвитку, що передбачає постійне оновлення знань і вдосконалення навичок офіцерського складу в умовах динамічних змін безпекового середовища та трансформації глобального військово-політичного контексту.

Аналіз зарубіжного досвіду формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу засвідчує, що в багатьох країнах світу це питання є важливою складовою військової підготовки. Досвід США, Канади, країн Європи, Австралії та НАТО демонструє різноманітні моделі та стратегії, спрямовані на підвищення гендерної рівності у військовій сфері. Упровадження спеціальних навчальних програм, гендерних тренінгів, системи наставництва, а також створення інституційних механізмів сприяє підвищенню ефективності військової служби та забезпеченню рівних можливостей для військовослужбовців незалежно від статі.

Імплементация міжнародного досвіду в систему військової освіти України передбачає:

- створення гендерно чутливого середовища в закладах військової освіти та військових формуваннях;
- запровадження курсів та тренінгів з гендерних студій з використанням інтерактивних та дистанційних технологій;
- спрямування жінок до побудови кар'єри у військовій сфері;
- призначення жінок на управлінські посади в закладах військової освіти та військових формуваннях;
- введення посадової особи з гендерних питань та протидії гендерній дискримінації (гендерного радника).

1.4. Стан сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

У цьому підрозділі зосереджено увагу на аналізі стану готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Означений підхід у сучасному світі важливий не лише в соціальних науках, але й у військовій сфері, де гендерна рівність та врахування гендерних відмінностей може сприяти більш ефективній взаємодії та професійному розвитку.

Навчання військовослужбовців, які здатні враховувати гендерну різницю у своїй діяльності, є важливою частиною підготовки до професійної взаємодії. Тому дослідження їх поточного стану готовності стане ключовим етапом у підвищенні ефективності цієї підготовки.

Насамперед коротко зупинимось на характеристиці освітніх програм підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України спеціальностей соціально-гуманітарного факультету НАНГУ («Робота з персоналом у підрозділах НГУ» за спеціальністю К1 Державна безпека; «Лінгвістичне

забезпечення та комунікація» за спеціальністю К6 Забезпечення військ (сил); «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ» за спеціальністю С4 Психологія) у ракурсі формування в них готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу [158].

Аналіз освітньо-професійних програм та робочих навчальних програм дозволив визначити низку освітніх компонентів, що мають потенціал для формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Такими в циклі загальної підготовки є: «Вікова та гендерна психологія»; «Практикум із загальної психології»; «Соціальна психологія»; «Військова психологія та педагогіка»; «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ»; «Психологія праці та управління»; «Основи правознавства», «Соціологія»; «Філософські, соціологічні та морально-етичні основи військово-професійної діяльності»; «Міжнародне гуманітарне право»; Організаційно-правові основи правоохоронної діяльності НГУ», «Лідерство»; «Основи стратегічних комунікацій»; «Військове право».

У циклі професійної підготовки до означених освітніх компонентів відносимо дисципліни вільного вибору: «Клінічна та патопсихологія»; «Основи психологічного консультування військовослужбовців»; «Соціогуманітарні основи військово-професійної діяльності»; «Вступ до мовознавства»; «Комунікативна взаємодія НГУ з громадськістю»; «Комунікативний аспект діяльності офіцера НГУ»; «Міжкультурна комунікація»; «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки»; «Військова практика».

Навчальним планом підготовки зазначених фахівців передбачені спеціальні курси: курс НАТО «Гендер» (додаток Д) та онлайн-курс «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в НГУ».

Мета курсів – надати здобувачам знання та практичні інструменти для впровадження політики рівності жінок і чоловіків у Збройних силах відповідно до міжнародних стандартів, зокрема НАТО, а також кращих практик ООН і

країн-партнерів. Курси охоплюють українське та міжнародне законодавство з прав людини й гендерних питань, комунікації, а також підходи до запобігання насильству й дискримінації. Ці курси допомагають забезпечити рівні можливості, посилити ефективність командної роботи та запровадити в підрозділах підхід, що враховує інтереси кожного військовослужбовця.

Запровадження гендерного складника в освітні компоненти та впровадження курсів за вибором сприяє формуванню вищезазначеної готовності. Окрім традиційних навчальних дисциплін, важливим є впровадження самостійних завдань, тренінгів, інтерактивних занять і міждисциплінарних досліджень, що дозволять сформувати практичні навички з урахуванням гендерної рівності у військовій службі. Детальніше це буде охарактеризовано в підрозділі 2.3.

Оцінимо поточний стан підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з іншими військовослужбовцями. Визначимо проблеми та виклики, які можуть заважати ефективній професійній взаємодії на засадах гендерного підходу. Це в подальшому стане підґрунтям для створення моделі формування означеної готовності.

Пріоритет формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України визначається ставленням до виконання завдань за призначенням, способом прийнятих офіцером рішень, підходами до аналізу та розв'язання різних професійних проблем, використання раціональних методів роботи, дотриманням вимог щодо професійної поведінки та етики на військовій службі під час професійної взаємодії з колегами та підлеглими, готовністю до професійного вдосконалення, що включає підвищення кваліфікації, самоосвіту та саморозвиток. Забезпечення належного рівня сформованості готовності до професійної взаємодії серед офіцерів Національної гвардії України сприятиме ефективному вирішенню службових завдань незалежно від їх виду та рівня, налагодженню тактик комунікації та стратегій співпраці з особовим складом, представниками органів влади і місцевого самоврядування, а також співробітниками інших формувань. Відтак, професійна взаємодія офіцерів на

засадах гендерного підходу сприятиме орієнтації на забезпечення рівних прав і можливостей шляхом формування такої поведінки та соціальних ролей, що мінімізуватимуть прояви дискримінації, зловживань, несвідомих припущень, очікувань і упереджень щодо ролі жінок і чоловіків на військовій службі.

Необхідність формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу зумовлюється нагальною потребою підвищення боєздатності й боєготовності підрозділів НГУ, забезпечуючи при цьому рівність реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків на військовій службі. Крім того, Кодекс доброчесності поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави, органів влади Автономної Республіки Крим або органів місцевого самоврядування встановлює, що військові посадові особи Збройних сил України та інших військових формувань є суб'єктами доброчесної та неупередженої поведінки під час виконання повноважень, особливо дискреційних, з метою зміцнення позитивної репутації та довіри громадян до військовослужбовців [81]. Тобто коли мова йде про соціальну взаємодію військовослужбовців на принципах ефективності, толерантності, справедливості, прозорості, нейтральності, то фактично це є підставою вважати гендерний підхід доцільним під час професійної взаємодії на військовій службі.

У цьому контексті важливо враховувати нормативно-правові засади, що регламентують професійну підготовку військовослужбовців, зокрема ті, що визначають необхідні компетентності для майбутніх офіцерів. Одним із ключових документів, який встановлює вимоги до рівня знань, навичок і професійної взаємодії, є Національна рамка кваліфікацій.

Для майбутніх офіцерів Національної гвардії України Національна рамка кваліфікацій визначає вимоги до формування професійних компетентностей, які охоплюють не лише загальні військові знання та навички, а й здатність до ефективної взаємодії в колективі з урахуванням принципів гендерної рівності. Вона сприяє розвитку розуміння та практичного застосування гендерно

чутливих підходів у професійній діяльності, що є важливим аспектом сучасного військового управління та взаємодії з військовослужбовцями.

Кваліфікації за змістом класифікуються на освітні та професійні, а за обсягом – на повні та часткові. Освітня та професійна кваліфікації взаємопов'язані, однак вони мають різні акценти. Професійна кваліфікація спрямована на формування специфічних знань і навичок, необхідних для виконання конкретних службово-бойових завдань, тоді як освітня кваліфікація охоплює ширший спектр компетентностей, які можуть бути застосовані в різних професійних та суспільних контекстах.

Підготовка майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу вимагає інтеграції цього підходу як в освітню, так і в професійну кваліфікацію. У контексті гендерного підходу важливо враховувати, що забезпечення рівних можливостей для всіх військовослужбовців сприяє підвищенню ефективності військових підрозділів, оптимізації міжособистісної взаємодії та покращенню морально-психологічного клімату в колективі.

Щодо гендерного підходу, його впровадження у військову освіту та професійну підготовку офіцерів має ґрунтуватися на розумінні принципів рівноправності, усуненні дискримінаційних бар'єрів та створенні сприятливих умов для професійного розвитку кожного військовослужбовця. Це передбачає не лише формування відповідних знань і навичок, а й виховання гендерної чутливості в майбутніх офіцерів як керівників, які прийматимуть управлінські рішення з урахуванням потреб усіх підлеглих.

Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу також може здійснюватися через систему повних та часткових кваліфікацій. На початкових етапах професійної підготовки майбутні офіцери можуть отримувати часткові кваліфікації, що включають базові знання з питань гендерної рівності, розуміння гендерних ролей та їх впливу на професійну взаємодію у військових підрозділах. Ці компетентності можуть формуватися через окремі навчальні дисципліни, семінари чи тренінги.

Зі зростанням професійного досвіду та кар'єрного розвитку відбувається подальше розширення компетентностей через додаткові модулі або курси, що розглядають гендерні аспекти у військовій службі на глибше. Це може сприяти здобуттю повних кваліфікацій, які включають знання про механізми запобігання та протидії гендерній дискримінації, особливості реагування на випадки гендерно зумовленого насильства, а також розуміння ролі гендеру в міжособистісній динаміці та управлінських процесах.

Таким чином, поступова інтеграція гендерного підходу в професійну підготовку офіцерів Національної гвардії України через систему часткових та повних кваліфікацій сприяє формуванню висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно діяти у військовому середовищі з урахуванням принципів гендерної рівності.

Структурований підхід до кваліфікацій дозволяє майбутнім офіцерам поступово засвоювати необхідні знання та розвивати відповідні навички, формуючи стійку готовність до професійної взаємодії з військовослужбовцями з урахуванням гендерного підходу. Запровадження такої системи забезпечує етапність і послідовність у навчанні, сприяючи більш глибокому розумінню гендерних аспектів військової служби та ефективному застосуванню відповідних принципів у професійній діяльності.

Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу може здійснюватися в межах формальної, неформальної та інформальної освіти, що забезпечує комплексний і поетапний підхід до набуття необхідних компетентностей.

Формальна освіта сприяє засвоєнню теоретичних основ гендерної рівності, міжнародних і національних стандартів, а також нормативно-правових засад, що регламентують гендерну політику у військовій сфері. Неформальна освіта зосереджена на практичній підготовці, що включає участь у спеціалізованих тренінгах, симуляційних програмах і професійних навчальних заходах, які формують навички ефективної взаємодії та лідерства в умовах військової служби. Інформальне навчання, у свою чергу, відбувається в процесі

повсякденної професійної діяльності, сприяючи поступовому засвоєнню гендерно чутливих підходів та їх адаптації до реальних умов військової служби.

У додатку Е наведено конкретні приклади інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти в процес підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України з урахуванням гендерного підходу. Завдяки системному поєднанню різних видів освіти забезпечується всебічний розвиток майбутніх офіцерів, що дозволяє їм ефективно реалізовувати принципи гендерної рівності у військовому управлінні, створювати гендерно чутливе середовище в підрозділах і підвищувати рівень міжособистісної взаємодії серед військовослужбовців.

Використовуючи ці три види освіти, ми створили комплексну систему навчання, яка об'єднує теорію і практику, формальність і гнучкість, офіційну програму та індивідуальний досвід, щоб надати майбутнім офіцерам Національної гвардії необхідні навички для ефективної взаємодії на основі гендерного підходу.

У зв'язку із цим система кваліфікацій слугує важливою основою для визнання та визначення різних форм навчання, навичок та знань, необхідних для успішного розвитку кар'єри і професійного зростання майбутніх офіцерів НГУ на засадах гендерного підходу.

Системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів викладений у Національній рамці кваліфікацій. Вона призначена для використання закладами освіти та роботодавцями з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій [187].

З метою забезпечення прозорості, узгодженості та взаємного визнання освітніх і професійних кваліфікацій їх опис здійснюється через результати навчання, сформульовані відповідно до дескрипторів Національної рамки кваліфікацій. До таких дескрипторів належать: знання, уміння / навички, комунікація, відповідальність і автономія.

У межах Болонського процесу порівняння та визнання освітніх кваліфікацій здійснюється через Рамку кваліфікацій Європейського простору

вищої освіти, рівні та дескриптори якої узгоджуються з відповідними рівнями Європейської рамки кваліфікацій. Це забезпечує єдність підходів до оцінювання компетентностей, підвищує мобільність студентів і випускників та сприяє інтеграції національних систем освіти в міжнародний освітній простір.

У НАНГУ майбутні офіцери здобувають вищу освіту за стандартом вищої освіти зі спеціальності 251 Державна безпека галузі знань 25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону і відповідає шостому рівню Національної рамки кваліфікацій та першому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти [187].

Шостий кваліфікаційний рівень Національної рамки кваліфікацій включає:

– знання – концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання;

– уміння / навички – поглиблені когнітивні та практичні уміння / навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв’язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання;

– комунікація – донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; збір, інтерпретація та застосування даних; спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово;

– відповідальність і автономія – управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами; спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах; формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп; здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії.

У Державному стандарті вищої освіти за спеціальністю 251 Державна безпека для першого (бакалаврського) ступеня, затвердженого наказом МОН України від 16.08.2023 № 996, визначені обов’язкові компетентності фахівця,

серед яких низка компетентностей, пов'язаних із забезпеченням професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу [46].

Це, зокрема:

ЗК01. Здатність реалізовувати свої права й обов'язки як члена суспільства; усвідомлення цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідності його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини й громадянина в Україні.

ЗК02. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності й досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця в загальній системі знань про природу і суспільство та в розвитку суспільства, техніки й технологій; використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку й ведення здорового способу життя.

ЗК03. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК04. Здатність до міжособистісної взаємодії, працювати автономно та в команді.

СК01. Здатність застосовувати знання правових засад функціонування держави й правового регулювання у сфері забезпечення державної безпеки України в контексті європейської та євроатлантичної інтеграції, а також соціально-правового захисту суб'єктів сектору безпеки і оборони України. Європейська та євроатлантична інтеграція передбачає гендерний підхід у всіх видах професійної взаємодії військовослужбовців.

Освітньо-професійна програма спеціальності 251 Державна безпека «Робота з персоналом у підрозділах Національної гвардії України» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти [158] велику увагу приділяє реалізації гендерного підходу, зокрема, визначає ЗК13 – здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми. У низці освітніх компонентів прямо наголошується на важливості реалізації гендерного підходу в професійній взаємодії військовослужбовців:

ОК 26. Етика соціальної та професійної взаємодії (зміст морально-етичних цінностей / принципів, що утворюють аксіологічне підґрунтя гендерної рівності у силових структурах).

ОК 31. Управління соціальними процесами в колективах (практично забезпечувати додержання принципів соціальної рівності, в тому числі гендерної, що має сприяти підвищенню якості виконання завдань із забезпечення державної безпеки частинами та підрозділами НГУ у мирний та воєнний час).

ОК 32. Теорія і практика аргументації (роль гендерного чинника в розгортанні аргументації. Гендерні стереотипи як способи аргументації).

ОК 33. Військово-соціальна робота (теоретико-правові засади забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України. Гендерна дискримінація та гендерно зумовлене насильство. Військово-соціальна робота в контексті впровадження рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони).

ОК 35. Соціологія (соціальна нерівність, гендер як фактор соціальної нерівності).

ОК 39. Військово-професійна мораль (гендерна рівність / нерівність та військово-соціальні практики).

ОК 45. Основи теорії аргументації (гендерні особливості обґрунтування, про логічні та психологічні засади аргументативного дискурсу як квінтесенції інтелектуальної та комунікативної культури суспільства і конкретної особистості; роль гендерного чинника в розгортанні аргументації, гендерні стереотипи як способи аргументації, «жіночий» некоректний тип аргументації).

Ці дисципліни є базовими для формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Рівень кваліфікації визначає вимоги до рівня знань, навичок і компетентностей, необхідних для відповідності певним посадовим обов'язкам або ролі в структурі Національної гвардії України. Він відображає обсяг і

складність професійних завдань, які військовослужбовець має бути здатним виконувати, а також рівень відповідальності та автономії в прийнятті рішень.

Залежно від рівня кваліфікації визначаються професійні стандарти, що регулюють підготовку, кар'єрне зростання та виконання функціональних обов'язків у межах службово-бойової діяльності.

З метою реалізації процесу формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу необхідно адаптувати основні освітні компоненти до Національної рамки кваліфікацій. Для цього визначено зміст дескрипторів, що вказаний у додатку Ж.

Узгодження системи підготовки майбутніх офіцерів із завданнями та функціональними обов'язками, які вони виконуватимуть на військовій службі після закінчення вищого військового навчального закладу, є одним з актуальних питань сьогодення. Тобто актуалізується завдання щодо вдосконалення безперервної багаторівневої системи підготовки в контексті формування професійного становлення та готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Дослідження проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу поряд з теоретичним аналізом передбачає визначення з допомогою обґрунтованих критеріїв та показників рівня їх сформованості.

Критерій – ознака, за допомогою якої відбувається оцінювання, визначення або класифікація будь-яких об'єктів, процесів чи явищ; підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило [227]. Це основа для порівняння, зіставлення предметів або явищ між собою, еталон визначення певної якості або основне мірило оцінювання будь-якого явища. Питання критеріїв або міри ефективності педагогічної діяльності – це питання про те, які параметри досліджуваного процесу вимірювати. Побутує думка, що педагогічні процеси і явища не можуть бути адекватно відображені внаслідок будь-яких

кількісних показників. Точні науки використовують значення самих величин досліджуваних явищ, а соціальні – показники цих явищ.

Українські вчені, такі як Л. Гребенюк [34], Л. Руденко [216], активно досліджують зазначену проблему, намагаючись визначити ключові фактори та умови для формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії. Їхні роботи спрямовані на визначення необхідних навичок, знань, культури взаємодії, які слід формувати у військовослужбовців.

У підрозділах 1.1, 1.2 визначено, що готовність до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є важливим складником готовності майбутніх офіцерів НГУ до виконання професійної діяльності. У її структурі виокремлено три критерії оцінювання рівнів готовності, однойменні виділені раніше компонентам готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу – *мотиваційно-ціннісний, когнітивний, поведінковий* (додаток І).

Для кожного критерію розроблено показники, за ступенем прояву яких визначався рівень сформованості відповідного компонента цієї здатності.

Мотиваційно-ціннісний критерій передбачає визначення ступеня прояву позитивного ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності; мотивації до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності у НГУ; налаштованості на навчання та розвиток у гендерній сфері.

Когнітивний критерій характеризує ступінь оволодіння знаннями: про принципи гендерної рівності та професійну взаємодію, про роль гендерних стереотипів у НГУ та гендерних питань у контексті військової етики, законодавчі норми з гендерної рівності.

Поведінковий критерій характеризує: застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерної чутливості в спілкуванні, реакцію на гендерні проблеми та поведінку в гендерних конфліктах, опору на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень.

Критерії реалізуються через показники та індикатори.

Мотиваційно-ціннісний критерій. Показники:

П-1.1. Позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності.

П-1.2. Налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері.

П-1.3. Мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності у НГУ.

Когнітивний критерій. Показники:

П-2.1. Розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію.

П-2.2. Розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики.

П-2.3. Знання законодавчих норм з гендерної рівності.

Поведінковий критерій. Показники:

П-3.1. Застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні.

П-3.2. Реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах.

П-3.3. Опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень.

На основі визначених показників здійснюється оцінювання рівнів сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. У межах цієї оцінки виокремлено чотири рівні сформованості: незадовільний, задовільний, достатній та оптимальний.

Охарактеризуємо рівні прояву готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу відповідно до визначених критеріїв оцінювання. Метою процесу формування зазначеної готовності вважаємо досягнутою за умови, якщо курсанти демонструють не нижчий за задовільний рівень сформованості, а також достатній або оптимальний рівні готовності до професійної взаємодії з урахуванням гендерного підходу.

Незадовільний рівень готовності майбутніх офіцерів характеризується:

відкритим несприйняттям або байдужістю до питань гендерної рівності, запереченням її важливості, ігноруванням гендерної рівності як важливої соціальної цінності; відсутністю інтересу до навчання з гендерних питань, пасивним сприйняттям інформації; запереченням важливості гендерних конфліктів та необхідності гендерної рівності у військових структурах і діяльності НГУ;

відсутністю або поверховим розумінням принципів гендерної рівності в професійній взаємодії; нерозумінням чи частковим розумінням гендерних стереотипів або запереченням їх існування, неусвідомленням значення гендерних питань у військовій етиці; незнанням або поверховим знанням основних законодавчих норм;

відсутністю прояву гендерно чутливої поведінки або епізодичним її проявом, використанням дискримінаційної або гендерно нечутливої лексики; усвідомленням окремих гендерних проблем, але уникненням участі у їх вирішенні; ігноруванням гендерних аспектів у прийнятті рішень, прийняттям рішень на основі стереотипів.

Задовільний рівень готовності майбутніх офіцерів характеризується:

частковим розумінням та підтримкою гендерної рівності, але без активного визнання її важливості; проявом зацікавленості, але без ініціативи до глибшого вивчення; визнанням проблеми та підтримкою вирішення конфлікту за умови зовнішнього впливу;

розумінням базових принципів гендерної рівності, але труднощами в пов'язуванні з професійною діяльністю, наявністю загального уявлення про гендерну рівність у професійному середовищі та професійній взаємодії, але неповним розумінням механізмів її реалізації; визнанням існування гендерних стереотипів у НГУ, здатністю навести окремі приклади їх впливу, але недостатнім розумінням шляхів їх подолання; обізнаністю з ключовими законодавчими актами щодо гендерної рівності, але труднощами з їхнім застосуванням;

дотриманням принципів гендерної рівності в більшості ситуацій, але припусканням стереотипних суджень або дій, переважним використанням гендерно чутливого спілкування, але неповним контролем за власними висловлюваннями; визнанням існування гендерних проблем, намаганням підтримувати рівноправне ставлення, але відсутністю ініціативи; визнанням та розумінням гендерних конфліктів, намаганням діяти справедливо, але потребою оволодіння додатковими навичками для ефективного вирішення; частковим урахуванням гендерних аспектів у прийнятті рішень та потребою в додатковій інформації.

Достатній рівень готовності майбутніх офіцерів характеризується такими показниками:

стійке позитивне ставлення, підтримка ініціатив із гендерної рівності, ставлення до гендерної рівності як до фундаментального принципу суспільного розвитку; регулярна участь у навчальних заходах, прагнення до саморозвитку; прояв ініціативи у вирішенні гендерних конфліктів, сприяння діалогу, усвідомлення ролі гендерної рівності в підвищенні ефективності служби;

належне орієнтування в принципах гендерної рівності, здатність пояснити їх значення для військової сфери, володіння знаннями про гендерну професійну взаємодію, здатність наводити приклади та аналізувати їх; глибоке розуміння впливу гендерних стереотипів на професійні відносини в НГУ, аргументація їхніх наслідків, розуміння гендерних питань у військовій етиці, здатність аналізувати конфліктні ситуації з гендерної точки зору; упевнене володіння знаннями про законодавче регулювання гендерної рівності, здатність пояснити їх практичне значення;

послідовне застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті, підтримка їх оточенням, демонстрація високого рівня гендерної чутливості в спілкуванні, заохочення гендерної чутливості серед колег; активна реакція на гендерні питання, підтримка ініціативи щодо рівності, сприяння вирішенню конфліктних ситуацій та мирному вирішенню гендерних конфліктів, здатність виступати посередником у таких ситуаціях; активне застосування

принципів гендерної рівності в прийнятті рішень, урахування їх впливу на військовий колектив.

Оптимальний рівень готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу характеризується такими ознаками:

активна підтримка та просування принципів гендерної рівності в особистій і професійній діяльності, активне поширення ідеї гендерної рівності, усвідомлення її як ключової цінності; постійне навчання, пропаганда гендерної обізнаності; виконання ролі медіатора, активне розроблення та впровадження стратегії вирішення гендерних конфліктів, активна підтримка та впровадження гендерної рівності в діяльності НГУ;

глибоке розуміння принципів гендерної рівності, здатність аргументувати їх важливість та застосовувати в професійному середовищі, усвідомлення практичних аспектів упровадження гендерної рівності в професійній взаємодії, здатність навчати інших; усвідомлення системних проблем, пов'язаних з гендерними стереотипами у військовому середовищі, пропонування шляхів їх подолання, вільне володіння знаннями, здатність до глибокого аналізу та впровадження принципів гендерної етики у військовій сфері; вільне орієнтування в законодавчих нормах, розуміння їх застосування у військовій сфері, здатність консультувати інших;

активне сприяння утвердженню гендерної рівності у своєму середовищі, ініціація позитивних змін, зразкове гендерно чутливе спілкування, активне навчання інших важливості такої комунікації; вияв лідерських якостей у вирішенні гендерних проблем, пропонування рішень та ініціатив для покращення ситуації в НГУ, високий рівень компетентності у вирішенні гендерних конфліктів, застосування ефективних методів та сприяння усуненню першопричин конфліктів; наполягання на гендерно чутливих рішеннях, упровадження політики, що сприяє гендерній рівності у військовій сфері.

З метою виявлення сучасного стану сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з

військовослужбовцями на засадах гендерного підходу було застосовано розроблені методики.

Для цього було застосовано 15-бальну шкалу оцінювання, у межах якої виділено чотири рівні: 0–3 бали – незадовільний рівень, 4–7 балів – задовільний рівень, 8–11 балів – достатній рівень, 12–15 балів – оптимальний рівень.

У таблиці 1.1 наведені результати оцінювання готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу до початку експерименту. Опитуванням охоплено 114 курсантів НАНГУ.

Більшість із них демонструє достатній рівень сформованості за всіма трьома компонентами. Зокрема, для мотиваційно-ціннісного компонента 86 % курсантів досягли достатнього рівня, тоді як лише 4,4 % перебувають на оптимальному рівні. Незадовільний рівень цього компонента зафіксовано у 3,5 % курсантів. У межах когнітивного компонента достатній рівень мають 56,1 % осіб, а 14 % досягли оптимального рівня. Водночас 4,4 % курсантів виявили незадовільний рівень. Поведінковий компонент: 67,5 % курсантів продемонстрували достатній рівень, а 21,9 % – оптимальний. Незадовільний рівень поведінкової готовності спостерігається лише у 1,8 % курсантів.

Таблиця 1.1

**Результати оцінювання готовності майбутніх офіцерів
Національної гвардії України до професійної взаємодії з
військовослужбовцями на засадах гендерного підходу**

Компонент готовності	Рівні готовності							
	Незадовільний		Задовільний		Достатній		Оптимальний	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Мотиваційно-ціннісний	4	3,5	7	6,1	98	86	5	4,4
Когнітивний	5	4,4	25	21,9	64	56,1	16	14
Поведінковий	2	1,8	10	8,8	77	67,5	25	21,9

З огляду на отримані результати можна констатувати, що готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу потребує додаткової уваги та розвитку.

Мотиваційно-ціннісний компонент відповідає достатньому рівню готовності, що свідчить про позитивне ставлення та зацікавленість у проблематиці гендерного підходу. Проте когнітивний та поведінковий компоненти перебувають на задовільному рівні, що вимагає особливої уваги до їх формування.

Зокрема, когнітивний компонент, що містить знання та розуміння гендерної проблематики, потребує особливого покращення. Це може означати, що хоча майбутні офіцери мають позитивне ставлення до гендерної проблематики, їм бракує достатнього обсягу знань та навичок для ефективної взаємодії на засадах гендерного підходу. Щодо поведінкового компонента, його рівень також вказує на необхідність додаткового навчання та формування практичних навичок.

Таким чином, необхідно розробити та впровадити методику формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу для підвищення мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового компонентів готовності. Це допоможе забезпечити ефективну взаємодію майбутніх офіцерів на засадах гендерного підходу в рамках своєї професійної діяльності.

З метою ідентифікації навчальних дисциплін та визначення оптимальних шляхів набуття майбутніми офіцерами досвіду професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу було проведено емпіричне дослідження. Для цього було розроблено опитувальник для науково-педагогічних працівників і офіцерів структурних підрозділів НАНГУ (додаток К).

Результати опитування показали, що основними навчальними дисциплінами, у межах яких вони можуть набути досвіду здійснення професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, є «Вікова та гендерна

психологія», «Соціальна психологія», «Військова психологія та педагогіка», «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ», «Лідерство», «Філософські, соціологічні та морально-етичні основи військово-професійної діяльності», а також під час проходження військової практики.

На думку опитаних науково-педагогічних працівників і офіцерів структурних підрозділів, найбільш ефективними шляхами набуття досвіду здійснення професійної взаємодії на засадах гендерного підходу є:

- включення гендерного компонента в освітні програми – 80 %;
- проведення спеціалізованих тренінгів і семінарів – 67.9 %;
- моделювання реальних ситуацій та рольові ігри – 75 %;
- проходження стажування за кордоном, де гендерний підхід вже є нормою військової служби – 91.2 %;
- залучення експертів із цивільного сектору та з-за кордону – 50 %;
- аналіз досвіду збройних сил інших держав – 62.5 %.

Отже, отримані результати підтверджують необхідність комплексного підходу до формування в майбутніх офіцерів навичок професійної взаємодії з урахуванням гендерного підходу.

Висновки до першого розділу

Аналіз наукових джерел та практики діяльності військових формувань засвідчує, що готовність до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є важливою передумовою ефективного виконання службових завдань майбутніми офіцерами Національної гвардії України. З'ясовано, що успішність діяльності військовослужбовців різних формувань залежить від їхньої здатності взаємодіяти з членами військового підрозділу та іншими особами на засадах гендерного підходу.

Обґрунтовано важливість формування в майбутніх офіцерів НГУ готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що зумовлено процесом переходу сил оборони на стандарти

НАТО, співробітництвом з іншими провідними країнами світу, підвищенням вимог до кадрового потенціалу військових формувань.

На основі аналізу літератури та практики сформульовано визначення поняття *«готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу»*, під якою розуміємо інтегративне особистісне утворення, яке характеризується наявністю мотивів, ціннісних орієнтацій, системи знань про гендерний підхід та професійну взаємодію і здатністю реалізувати їх у діяльності й поведінці для забезпечення ефективної комунікації, співпраці та взаємодії з військовослужбовцями різної статі в умовах навчальної та службово-бойової діяльності.

Структура готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є сукупністю таких взаємопов'язаних компонентів: *мотиваційно-ціннісного*, що характеризується позитивним ставленням до гендерної рівності та сприйняттям її як цінності; мотивацією до вирішення гендерних конфліктів та визнанням важливості гендерної рівності у НГУ; налаштованістю на навчання та розвиток у гендерній сфері; *когнітивного*, що охоплює розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію; розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики; знання законодавчих норм з гендерної рівності; *поведінкового*, що передбачає застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні; реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах; опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень.

Відповідно до структури готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу виокремлено критерії, однойменні з визначеними компонентами, та показники для кожного з критеріїв (*мотиваційно-ціннісний*: позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності; мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної

рівності у НГУ; налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері; *когнітивний*: розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію; розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики; знання законодавчих норм з гендерної рівності; *поведінковий*: застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні; реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах; опора на принципи гендерної рівності у прийнятті рішень).

Схарактеризовано рівні сформованості кожного компонента готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу: *незадовільний, задовільний, достатній, оптимальний*.

Вітчизняний та закордонний досвід свідчить про те, що в цілому українське та європейське законодавство про вищу освіту вільне від дискримінаційних норм щодо жінок або чоловіків, встановлює для них рівні можливості реалізації права на освіту. У ньому відсутні юридичні бар'єри, що перешкоджають вступу жінок або чоловіків до закладів вищої освіти. Водночас дискримінаційні положення інколи трапляються в законодавстві про проходження служби в Збройних силах України, інших державних органах, що встановлюють особливості прийому осіб для отримання освіти за окремими спеціальностями.

З метою з'ясування сучасного стану сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу проведено емпіричне дослідження з допомогою комплексу спеціальних методик. Його результати засвідчили, що мотиваційно-ціннісний компонент відповідає достатньому рівню готовності, а когнітивний і поведінковий – задовільному.

Також було ідентифіковано навчальні дисципліни та шляхи, які є найбільш ефективними для набуття досвіду професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу під час навчання.

З огляду на отримані результати можна констатувати, що готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу потребує додаткової уваги та вдосконалення.

Матеріал розділу висвітлено в публікаціях автора [129; 131; 140; 142; 145; 146; 148; 150; 151].

РОЗДІЛ 2

ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

2.1. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Визначивши сутність та стан формування готовності майбутніх офіцерів, її зміст та структуру, розглянемо умови, що забезпечують формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

У сучасній науково-педагогічній літературі поняття «педагогічні умови» розкрито достатньою мірою. Цей термін розглядається в наукових працях багатьох учених, кожен з них має своє бачення й розкриває різні аспекти цієї категорії [108].

Довідкова література трактує умову як «необхідну обставину, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь» [68]. Відтак, у контексті освіти та навчання умова – це засадничі обставини, необхідні для створення сприятливого освітнього середовища, що допомагатиме освітянам успішно досягати поставлених цілей у навчанні та в житті.

Поширеним є погляд на означене поняття як філософську категорію, що відображає ставлення певного предмета до життєво важливих чинників, явищ, що обумовлюють його виникнення та існування. На відміну від причин, що безпосередньо породжують те чи інше явище або процес, умови створюють середовище для виникнення, існування та розвитку предмета дослідження. Систему умов можна і необхідно конструювати задля успішного перебігу конкретного процесу та досягнення визначеної мети.

У словнику-довіднику з професійної педагогіки педагогічні умови ототожнюються з обставинами, за яких відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості, групи людей [229].

В. Курок педагогічними умовами називає «сукупність об'єктивних можливостей змісту, форм, засобів, методів, прийомів і матеріально-просторового середовища, спрямованих на досягнення поставленої мети» [104].

У науково-педагогічних джерелах педагогічні умови часто трактуються як сукупність чинників, що сприяють створенню продуктивного освітнього процесу, спрямованого на формування особистості з визначеними якостями [109].

Узагальнюючи наукові позиції дослідників, встановлено, що в ролі педагогічних умов найчастіше визначають:

– формування стійкої мотивації здобувачів до навчання та професійної діяльності. Це включає застосування інтерактивних методів навчання та залучення до позанавчальної діяльності, яка сприяє підвищенню інтересу та мотивації студентів [282], створення мотиваційної основи постійного професійного розвитку [61];

– збагачення змісту навчальних дисциплін інформацією, пов'язаною з якістю, що формується, або методом, що використовується [23];

– урахування культурних і соціальних особливостей для забезпечення успішного навчання. Педагогічна практика повинна відповідати культурному контексту студентів, щоб підвищити ефективність навчання та забезпечити їхню інтеграцію в освітній процес [314];

– урахування індивідуальних особливостей здобувачів, що сприяє зменшенню тривожності та формуванню позитивної взаємодії між учнями та викладачами [356];

– професійна спрямованість освітнього процесу з використанням професійно орієнтованих матеріалів, які сприяють формуванню необхідних компетентностей, включаючи культурні та професійні навички [335].

Зупинимось на аналізі педагогічних умов формування гендерної компетентності, яка є важливою складовою готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Досліджуючи процес формування гендерної компетентності майбутніх учителів, А. Ремньова визначила такі педагогічні умови: унесення гендерної тематики в зміст фахових і психолого-педагогічних дисциплін у процесі професійної підготовки майбутніх учителів, оновлення й розширення переліку гендерних дисциплін, спецкурсів з гендерної проблематики; створення інтерактивного освітнього середовища з метою обговорення студентами власних проблем гендерної соціалізації, формування в майбутніх педагогів усвідомлення власної гендерної ролі та індивідуального гендерного стилю поведінки в майбутній педагогічній діяльності; залучення студентів до пізнання гендерних характеристик індивіда методами психологічної діагностики та самодіагностики як в освітньому просторі ЗВО, так і під час виробничої практики; опанування майбутніми вчителями методів, що допоможуть визначати стан сформованості гендерної культури учнів, проводити гендерний аналіз навчальних планів і підручників [208].

Стосовно предмета нашого дослідження *педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу* визначаються як чинники, що забезпечують успішність і ефективність формування в них мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового компонентів зазначеної готовності в процесі навчання у ВВНЗ.

З урахуванням результатів аналізу наукових досліджень доцільним є визначення комплексу педагогічних умов, необхідних для формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Формування цих умов ґрунтується на низці концептуальних орієнтирів, які відображають як

соціальне замовлення на підготовку сучасного офіцера, так і вимоги до змісту професійної освіти та результати науково-педагогічного аналізу.

По-перше, суспільний запит передбачає необхідність підготовки офіцерів нового типу, які здатні ефективно взаємодіяти з усіма представниками військового колективу та громадянського суспільства незалежно від статі, гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації. Такий підхід зумовлює потребу у формуванні фахівців, які не лише володіють відповідними знаннями, а й виявляють повагу, толерантність і відкритість у міжособистісній та професійній взаємодії, здатні ефективно комунікувати й приймати обґрунтовані управлінські рішення з урахуванням гендерних особливостей.

По-друге, вимоги стандартів вищої військової освіти акцентують увагу на необхідності формування не лише вузькопрофесійних, а й загальнокультурних, соціальних і етичних компетентностей. У цьому контексті особливої актуальності набуває інтеграція гендерної компоненти в зміст фахової підготовки майбутніх офіцерів, що передбачає розвиток гендерної обізнаності, критичного мислення, здатності до конструктивного діалогу та ефективної взаємодії в умовах соціального різноманіття.

По-третє, результати аналізу педагогічних і методичних джерел підтверджують актуальність і доцільність формування в майбутніх офіцерів компетентностей, пов'язаних із використанням гендерно чутливого підходу в професійній діяльності. У теоретичних роботах обґрунтовано концептуальні засади цього процесу, описано ефективні стратегії розвитку готовності до професійної взаємодії на засадах гендерної рівності. Методичні джерела, своєю чергою, окреслюють конкретні стратегії, технології та інструменти реалізації зазначеного підходу в освітньому процесі, пропонують способи оцінювання рівня сформованості відповідних компетентностей, а також підходи до організації ефективного зворотного зв'язку, що сприяє розвитку професійних навичок курсантів. Змістовий аналіз таких джерел дозволяє виокремити важливі дидактичні умови, зокрема: необхідність створення підтримувального, відкритого до діалогу освітнього середовища, у якому забезпечується

можливість вільного обговорення питань гендерної рівності, формування толерантного ставлення, відповідальності та соціальної залученості.

По-четверте, специфіка застосування гендерного підходу в професійній підготовці офіцерського складу Національної гвардії України зумовлює потребу в комплексному врахуванні гендерних особливостей у процесі навчання та під час виконання службово-бойових та бойових завдань. Такий підхід передбачає дотримання принципів рівності й недискримінації, що вимагає формування в курсантів глибокого розуміння прав людини, здатності до усвідомленого запобігання дискримінаційним проявам у професійному середовищі. Важливою складовою підготовки є також розуміння впливу гендерних ролей і стереотипів на характер службових відносин, динаміку командної взаємодії, розподіл обов'язків та ефективність управління. Формування комунікативної компетентності, орієнтованої на ефективну взаємодію з військовослужбовцями обох статей, включає вміння запобігати конфліктам, долати бар'єри в спілкуванні, будувати конструктивну взаємодію в різнорідних за складом колективах. Водночас особливого значення набуває врахування психофізіологічних відмінностей під час організації освітнього процесу й бойової підготовки, що сприяє підвищенню загальної ефективності діяльності.

По-п'яте, результати діагностики рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу засвідчили необхідність цілеспрямованого розвитку визначених складників цієї готовності. До них належить обізнаність із гендерною проблематикою, розуміння впливу гендерних стереотипів на професійну взаємодію, а також здатність до практичного застосування принципів гендерної рівності в процесі прийняття управлінських рішень, організації службової діяльності, професійного спілкування, виховання та наставництва. Високий рівень сформованої гендерної свідомості передбачає наявність у майбутніх офіцерів стійких ціннісних орієнтацій, заснованих на принципах соціальної справедливості, рівності та поваги до людської гідності. Гендерна чутливість, як здатність адекватно реагувати на гендерні відмінності у взаємодії з

військовослужбовцями, є важливим чинником формування безпечного, інклюзивного та підтримувального середовища у військовому підрозділі. Окрім цього, значущою є здатність офіцерів своєчасно розпізнавати прояви гендерної дискримінації та запобігати їм, що відіграє суттєву роль у становленні їхніх лідерських якостей, зміцненні довіри в колективі та підвищенні загальної ефективності військової служби.

На основі проведеного аналізу наукових джерел та пропозицій кваліфікованих фахівців було сформульовано перелік можливих педагогічних умов, які сприяють формуванню готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Для цього було залучено експертів, які мають достатньо досвіду і знань щодо гендерної тематики (викладачі, офіцери структурних підрозділів, спеціалісти з гендерних питань тощо).

Експертам запропоновано сформулювати 5 педагогічних умов, які, на їхню думку, є найбільш важливими для формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Усі запропоновані педагогічні умови були проаналізовані, ураховані збіги та складений перелік із 23 педагогічних умов (додаток Л):

1. Доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу.
2. Організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності.
3. Використання контекстного навчання з гендерним наповненням.
4. Унесення змін до навчальних планів та програм стосовно формування готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.
5. Використання міждисциплінарного підходу зі спрямованістю на формування готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.
6. Включення гендерної тематики в різні аспекти навчання.
7. Неперервне навчання та вдосконалення у гендерній сфері.

8. Набуття досвіду професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.
9. Підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва.
10. Розроблення та застосування гендерно орієнтованих політик і процедур.
11. Спеціальна підготовка посадових осіб ВВНЗ з питань гендерної рівності та професійної взаємодії.
12. Моделювання позитивних образів професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.
13. Застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності у ВВНЗ.
14. Психологічна діагностика та корекція щодо гендерних питань.
15. Психологічна підтримка гендерного підходу в професійній взаємодії.
16. Створення гендерно чутливого освітнього середовища.
17. Формування гендерно чутливого ставлення до колег і викладачів.
18. Створення відкритого діалогу стосовно професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.
19. Організація виховної роботи з питань гендерної рівності та професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.
20. Сприяння усвідомленню залежності між гендерною рівністю та ефективною професійною діяльністю.
21. Формування мотивації та ціннісних орієнтирів щодо професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.
22. Робота з корегування стереотипних уявлень щодо гендерних ролей.
23. Моніторинг рівня сформованості готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Зазначимо, що наведений перелік педагогічних умов не вичерпує їх. Проте необхідно визначити найсуттєвіші з них, які мають найбільший вплив на формування готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на

засадах гендерного підходу. У подальшій роботі це дасть можливість розробити та експериментально перевірити технологію формування зазначеної готовності.

З метою визначення педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу було використано метод експертного оцінювання.

Цей метод передбачає збір і аналіз думок експертів, зокрема у сфері, що вивчається, або щодо певного питання чи проблеми. Основна ціль полягає в отриманні оцінок, прогнозів, пропозицій щодо можливих рішень проблеми.

Добір експертів проводився в три етапи. На першому етапі був складений список можливих кандидатів (35 осіб) для проведення експертизи, на другому етапі здійснювався вибір членів експертної комісії. У вибірку потрапили експерти, які набрали максимальні коефіцієнти компетентності. На третьому етапі визначалася середня похибка вибірки.

Вибір експертів реалізовувався на основі максимальних коефіцієнтів компетентності методом аналізу ієрархій (МАІ).

Потреба вибору групи n експертів з максимальним коефіцієнтом компетентності.

Для визначення компетентності експертів використано такі фактори:

Ф1 – Науковий ступінь / вчене звання.

Ф2 – Стаж роботи / в. служби в НГУ.

Ф3 – Досвід упровадження гендерних питань в освітній процес.

Ф4 – Досвід проведення гендерного аналізу та тренінгів з гендерних питань.

Ф5 – Досвід здійснення інституалізації гендерних питань.

Фактори професійної компетентності експерта представлені в додатку М.

Розрахунок вагових коефіцієнтів кандидатів в експерти представлений у додатку Н.

Розрахована сума балів, набраних i – експертом за всіма факторами, за формулою (2.1):

$$SumX_i = \sum_{i=1}^n \alpha_{ij} \quad (2.1);$$

та розрахована сума балів кожного фактору за всіма експертами (2.2):

$$SumX_j = \sum_{i=1}^m \alpha_{ij} \quad (2.2).$$

Здійснено розрахунок вагового коефіцієнта кожного експерта за всіма факторами із застосуванням виразу (2.3):

$$W_i = \frac{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \alpha_{ij}}{\sum_{j=1}^n \alpha_{ij}}, \quad \sum_{i=1}^m W_i = 1 \quad (2.3).$$

Для детальшого оцінювання компетентностей експертів на основі таблиці в додатку М розраховано вагу експертів з кожного фактору та занесено в таблицю (додаток Н) з використанням виразу (2.4):

$$\beta_{ij} = \frac{\alpha_{ij}}{Sum\Phi_i} = \frac{\alpha_{ij}}{\sum_{i=1}^m \alpha_{ij}} \quad (2.4);$$

також розраховано суму ваги експертів за всіма факторами за виразом (2.5):

$$SumE_i = \sum_{j=1}^n \beta_{ij} \quad (2.5).$$

Розраховано ваговий коефіцієнт експертів (2.6):

$$W_i = \frac{SumE_i}{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \beta_{ij}} = \frac{\sum_{i=1}^n \beta_{ij}}{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \beta_{ij}} \quad (2.6).$$

Після ранжування даних (дodatки М, Н) можливо розташувати рейтинг експертів за рівнем їхньої компетентності в такій послідовності: 3; 9; 23; 26; 13; 25; 14; 10; 35; 28; 15; 4; 16; 11; 12; 19; 18; 21; 24; 34; 33; 32; 27; 5; 20; 8; 17; 30; 22; 6; 7; 29; 31; 2; 1.

Для визначення необхідної кількості експертів при наявності 35 осіб використано статистичний критерій Кохрена.

Кількість експертів (n) визначено за формулою: $n = N / (1 + N * e^2)$, де N – загальна кількість експертів (35 у нашому випадку), e – допустима похибка (зазвичай обирають значення від 0.1 до 0.2). Обираємо допустиму похибку $e = 0,15$: $n = 35 / (1 + 35 * 0,15^2) = 35 / (1 + 35 * 0,01) = 35 / (1 + 0,35) = 35 / 1,35 \approx 19,55$. Отже, необхідна кількість експертів становить 20 осіб.

Для проведення експертного опитування було залучено 20 фахівців, діяльність яких безпосередньо пов'язана з питаннями гендерної політики в секторі безпеки і оборони України. Зокрема, до складу експертної групи ввійшли: 5 радників з гендерних питань закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України; 6 науково-педагогічних працівників зазначених закладів; 3 інструктори з гендерних питань Національної академії Національної гвардії України; 4 офіцери Національної гвардії України, на яких покладено функціональні обов'язки відповідальних за дотримання принципу рівних прав і можливостей у військових частинах; 1 представниця керівництва Центру гендерної культури (м. Харків); 1 уповноважена особа з питань гендерної політики Харківської обласної державної адміністрації.

Експертам були запропоновані для аналізу раніше визначені 23 педагогічні умови, що сприяють формуванню готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Їхнім завданням було розмістити ці умови в порядку пріоритетності, сформувавши рейтинг відповідно до суб'єктивної оцінки важливості кожної умови в контексті ефективної професійної підготовки.

Характеристика педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу представлена в додатку Л.

Результати експертного оцінювання наведені в таблиці 2.1.

**Результати експертного оцінювання педагогічних умов формування
готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з
військовослужбовцями на засадах гендерного підходу**

УМОВИ	Експерти																				Wi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	6	3	8	8	20	5	5	4	4	3	1	11	23	3	17	9	16	8	1	7.05
2	20	3	1	7	10	19	4	6	6	10	4	6	21	19	5	23	10	17	9	11	8.15
3	18	8	17	9	13	17	7	7	5	3	5	8	1	1	6	11	21	19	11	8	9.65
4	17	16	7	13	12	21	15	9	2	5	6	9	14	16	8	18	5	23	10	12	12.5
5	19	4	21	10	11	18	3	20	1	6	14	10	2	2	7	12	7	18	12	10	11.05
6	9	7	15	11	7	15	8	21	3	7	7	23	12	3	9	19	8	9	13	9	11.6
7	8	9	6	20	6	16	9	22	9	11	21	21	13	17	23	13	22	10	7	23	12.45
8	10	17	4	12	5	12	10	15	7	8	8	22	3	4	22	9	11	11	14	6	10.07
9	2	19	5	2	9	23	18	8	8	1	1	2	23	20	21	2	3	12	1	14	8.3
10	11	18	6	22	21	9	19	17	10	21	2	4	4	8	20	1	1	15	15	13	11.85
11	7	5	2	21	23	14	6	16	11	2	9	3	20	9	10	20	2	14	3	16	9.25
12	16	1	22	13	14	11	2	12	16	20	10	5	10	18	19	14	13	13	16	15	11.05
13	14	2	14	14	4	13	1	13	12	12	11	7	9	10	4	21	6	6	17	2	8.6
14	15	10	8	16	1	10	10	19	13	15	23	11	16	11	11	7	15	22	21	20	12.05
15	21	12	9	15	8	22	11	18	19	14	22	13	15	12	12	8	14	21	18	18	13.15
16	6	11	19	3	18	8	12	1	20	13	12	12	5	5	2	4	20	4	4	3	9.2
17	3	20	18	1	2	4	21	2	21	19	13	17	8	6	13	6	12	7	6	17	9.3
18	4	21	12	4	20	7	17	16	22	22	18	17	7	7	14	3	17	5	5	21	11.1
19	12	22	13	17	16	2	22	3	14	9	17	15	19	22	15	22	16	3	2	5	10.45
20	22	13	20	5	3	5	14	11	15	16	19	14	17	21	16	16	18	8	19	7	13.05
21	13	23	11	6	15	3	23	10	17	17	20	18	6	13	1	10	19	1	20	4	12.1
22	5	14	10	18	17	6	13	4	18	18	16	19	18	14	17	5	4	2	22	22	14.4
23	23	15	23	19	13	1	16	23	23	23	15	20	22	15	18	15	23	20	23	19	17.65

Для розрахунку рейтингу педагогічних умов, де найменше число має найвищий рейтинг, спершу розрахуємо середнє значення кожної педагогічної умови, а потім упорядкуємо їх за зростанням.

За результатами опитування було визначено п'ять педагогічних умов, які, на думку експертів, якнайбільше сприятимуть формуванню готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу:

№ 1 – Доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу.

№ 2 – Організація та впровадження спеціальних курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності.

№ 9 – Підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу.

№ 13 – Застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності у ВВНЗ.

№ 16 – Створення гендерно чутливого освітнього середовища.

Зазначимо, що під час майбутньої професійної взаємодії курсанти можуть опинитися в ситуації, коли їхні права та можливості можуть бути обмежені та порушені, тому завдання викладачів сформувати в майбутніх офіцерів нульову толерантність до таких ситуацій. Удосконалення комплексу педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів на засадах гендерного підходу може в результаті бути неефективним, якщо безпосередньо в закладі вищої освіти не буде сформована культура запобігання проявам булінгу та дискримінації та боротьби з ними.

Отже, визначення педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є необхідним кроком для створення рівноправного, різноманітного та гендерно чутливого освітнього середовища. Це допоможе підготувати майбутніх офіцерів, які здатні ефективно взаємодіяти з військовослужбовцями будь-якої статі та забезпечувати успішне досягнення поставлених завдань.

Охарактеризуємо визначені педагогічні умови, що сприятимуть формуванню готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, та засоби їх реалізації:

Першою педагогічною умовою формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу.

Процес формування готовності майбутніх офіцерів НГУ передбачає насамперед наповнення освітнього процесу сучасним гендерним змістом.

Такий підхід дозволяє формувати гендерно чутливу академічну культуру, сприяє усвідомленню здобувачами освіти важливості соціальної справедливості, інклюзивності та поваги до різноманіття.

Як наголошує О. Стрельник, перехід від формального визнання рівності до її втілення в освітньому змісті має ґрунтуватися на педагогічних стратегіях, що сприяють гендерній рефлексії та деконструкції стереотипів. Вона підкреслює, що включення гендерного контексту в дисципліни гуманітарного та соціального циклів сприяє критичному осмисленню ролей, які нав'язуються студентам у процесі соціалізації [238].

Ця умова передбачає: включення до нормативних курсів матеріалів з принципів гендерної рівності та їх використання в професійній взаємодії з військовослужбовцями (теми про статеві ролі, гендерні стереотипи, дискримінацію за ознакою статі, гендерне рівноправне лідерство тощо); добір та розроблення відповідних навчальних матеріалів (посібники, відеоматеріали, статті, кейс-стаді тощо), які включають принципи гендерної рівності; організація семінарів з питань гендерного підходу в професійній взаємодії для викладачів нормативних дисциплін; використання інтерактивних навчальних матеріалів (відео, подкасти, онлайн-ігри), які допоможуть зрозуміти тему гендерної рівності більш глибоко; забезпечення доступу курсантів до ресурсів для самостійного вивчення питань, пов'язаних з реалізацією гендерного підходу в професійній взаємодії (онлайн-платформи, електронні бібліотеки, інтерактивні курси).

Із цією метою було проаналізовано освітньо-професійні програми, навчальні плани та робочі навчальні програми підготовки майбутніх офіцерів НГУ, що охарактеризовано в п. 1.4.

Беручи до уваги обґрунтовану нами структуру готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу та здійснений аналіз, можемо стверджувати, що реалізація завдань з формування зазначеної готовності можлива шляхом наповнення гендерним змістом нормативних освітніх компонентів, що вивчаються на 1–2 курсах: «Вікова та гендерна психологія», «Практикум із загальної психології», «Клінічна та патопсихологія», «Основи психологічного консультування військовослужбовців», «Соціальна психологія», «Військова психологія та педагогіка», «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності

підрозділів НГУ», «Психологія праці та управління», «Соціогуманітарні основи військово-професійної діяльності», «Основи правознавства», «Соціологія», «Філософські, соціологічні та морально-етичні основи військово-професійної діяльності», «Організаційно-правові основи правоохоронної діяльності НГУ», «Міжнародне гуманітарне право», «Лідерство», «Вступ до мовознавства», «Основи стратегічних комунікацій», «Комунікативна взаємодія НГУ з громадськістю», «Комунікативний аспект діяльності офіцера НГУ», «Міжкультурна комунікація» «Військове право», «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки», «Військова практика».

Другою педагогічною умовою формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є розроблення та впровадження спеціальних курсів і тренінгів з гендерної рівності.

Упровадження курсів за вибором і тренінгів із гендерної рівності є важливою педагогічною умовою для формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, що не лише розширюють знання здобувачів освіти про гендерну проблематику, а й сприяють переосмисленню соціальних норм, підвищенню гендерної чутливості й навичок запобігання дискримінації.

Згідно з дослідженням Ю. Суло впровадження вибіркового дисциплін із гендерної тематики дозволяє залучити здобувачів до діалогу про суспільну рівність, сприяє подоланню стереотипів і стимулює соціальну активність [239]. Авторка зазначає, що інтерактивні форми навчання, зокрема тренінги, є ефективними для досягнення особистісного залучення й емоційного переживання тем, пов'язаних із гендерною дискримінацією.

Крім того, відповідно до позиції О. Плахотніка, інтеграція тематики гендерної рівності в підготовку фахівців сектору безпеки й оборони сприяє реалізації принципів соціальної справедливості, прав людини та відповідальності за дотримання стандартів НАТО [171].

Підтвердженням ефективності цієї педагогічної умови є й результати досліджень І. Гращенко, яка доводить, що системне впровадження курсів і тренінгів з гендерної тематики в освітньому середовищі ВЗО сприяє формуванню готовності здобувачів освіти до протидії дискримінації, розвитку навичок конструктивної взаємодії та лідерства [33].

Реалізація цієї умови передбачає: розроблення програм курсів за вибором і тренінгів (визначення цілей та очікуваних результатів навчання, вибір відповідних навчальних матеріалів та методів навчання); підготовку викладачів, які будуть проводити курс або тренінг; реалізацію курсу відповідно до затвердженої програми із забезпеченням активної участі курсантів; оцінювання ефективності курсу, аналіз впливу курсу на готовність курсантів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу; використання цифрових платформ для проведення онлайн-курсів та вебінарів з гендерної рівності та професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Важливим у напрямі реалізації цієї педагогічної умови є впровадження в освітній процес вибіркової навчальної дисципліни «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки» обсягом 3 кредити (90 годин).

Метою вивчення навчальної дисципліни є: формування в офіцерів основних знань та розуміння гендерних проблем та їх впливу на військову службу та державну безпеку. Дисципліна спрямована на розвиток критичного мислення щодо гендерних стереотипів та нерівності в контексті військової служби, а також на вдосконалення навичок комунікації та взаємодії в гендерно різноманітному середовищі.

Основними завданнями дисципліни є:

Сформувати в здобувачів знання про: концепцію та теорію гендеру, основні принципи гендерної рівності та різноманітності; вплив гендерних питань на військову службу та державну безпеку; специфіку та проблеми гендерної рівності у військовому середовищі.

Сформувати в здобувачів здатності: аналізувати військову службу та державну безпеку з гендерної перспективи; використовувати навички гендерної

чутливості в комунікації та взаємодії в гендерно різноманітному середовищі; розуміння та реагування на гендерні виклики в контексті військової служби та державної безпеки.

Удосконалити в майбутніх офіцерів НГУ навички: критичного мислення щодо гендерних стереотипів та нерівності; гендерної чутливості та рівності в професійній взаємодії та комунікації; застосування гендерного підходу в управлінні, прийнятті рішень та вирішенні конфліктів.

Упровадження в освітній процес спеціального курсу НАТО «Гендер» обсягом 18 годин.

Метою курсу є формування в курсантів знань, навичок та компетентностей щодо реалізації принципів гендерної рівності у військовій сфері, упровадження гендерного підходу в службово-бойову діяльність та інтеграція стандартів НАТО у процес військового управління.

Унаслідок вивчення курсу курсанти матимуть здатності:

- розуміти та застосовувати міжнародні та національні стандарти гендерної рівності у військовій діяльності;
- аналізувати гендерне середовище військових частин та впроваджувати відповідні механізми для забезпечення рівних можливостей;
- розробляти та реалізовувати заходи з підвищення рівня гендерної культури у військових підрозділах;
- протидіяти дискримінації, мобінгу, сексизму та сексуальним домаганням у військовій службі.

Третя педагогічна умова – підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу.

У науково-педагогічній літературі підтримка гендерних ініціатив розглядається як системна діяльність органів управління, спрямована на утвердження принципів гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності закладу освіти, створення інклюзивного, безпечного та недискримінаційного середовища, забезпечення ресурсної, організаційної, інформаційної та моральної підтримки дій, що сприяють подоланню гендерного дисбалансу. На думку

І. Гращенко, підтримка гендерних ініціатив полягає не лише в управлінському схваленні відповідних заходів, а й у їхньому проактивному стимулюванні, інтеграції до стратегії розвитку закладу, нормативному закріпленні та особистісному моделюванні цінностей гендерної рівності з боку керівництва [33].

У контексті вищої військової освіти, зокрема у секторі безпеки й оборони, підтримка гендерних ініціатив означає комплекс дій з боку керівництва, які сприяють включенню гендерного підходу в освітні програми, розвиток персоналу, побудову комунікації на засадах рівності, а також формування організаційної культури, орієнтованої на толерантність, повагу до людської гідності й дотримання прав людини. У цьому аспекті підтримка не обмежується декларативними заявами, а передбачає практичне ресурсне забезпечення програм гендерної рівності, організацію навчання та підвищення кваліфікації викладачів й адміністративного персоналу, активну участь керівництва в громадських ініціативах з гендерної тематики.

Узагальнення наукових джерел свідчить, що підтримка гендерних ініціатив досліджується в працях вітчизняних і зарубіжних учених. Так, Л. Коваль, І. Середа, І. Гращенко та В. Кікоть аналізують механізми реалізації гендерного підходу в освітньому середовищі ЗВО, підкреслюючи роль управлінської волі у впровадженні гендерно чутливої політики [79]. Серед зарубіжних авторів варто виокремити С. О'Коннор [330], яка вивчає вплив стратегічного лідерства на інституційні зміни у сфері забезпечення рівних прав у вищій освіті, а також Е. Морлі [321], що акцентує на важливості лідерських прикладів і практик менторства для підтримки жінок в академічному середовищі.

Серед ключових чинників успішної інституційної трансформації у сфері вищої освіти вирішальне значення має саме позиція керівництва, яка визначає темп, глибину та сталість змін, зокрема в контексті впровадження гендерних ініціатив.

Нормативне забезпечення в Україні актуалізує потребу в підтримці гендерних ініціатив керівництвом ЗВО. Так, у березні 2025 року Кабінет

Міністрів України затвердив Операційний план реалізації Стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти до 2027 року, який покладає персональну відповідальність на керівників закладів вищої освіти за створення гендерно чутливого освітнього середовища [188].

Науковий дискурс підтверджує, що лідерський фактор у просуванні гендерної рівності є ключовим елементом організаційної культури закладу. У дослідженні Т. Храбан та О. Вигівської [256] зазначено, що підтримка маскуліної управлінської культури суттєво ускладнює кар'єрне просування жінок у ЗВО, а дієвим способом подолання цього бар'єру є демонстративна підтримка з боку управлінців і персональний приклад керівників. Д. Тюріна обґрунтовує необхідність розвитку гендерної компетентності саме в керівників закладів вищої освіти як базову умову ефективної реалізації політики гендерної рівності [250].

До очікуваних результатів реалізації цієї умови належать: культурна трансформація освітнього середовища через усунення гендерних стереотипів; зростання рівня гендерної компетентності серед персоналу й здобувачів освіти; розширення можливостей жінок для кар'єрного зростання в управлінських структурах; підвищення інституційної репутації ЗВО через відповідність стратегічним орієнтирам Міністерства освіти і науки України та міжнародним стандартам.

Ця умова передбачає: відкриту комунікацію керівництва з акцентом на важливості гендерної рівності та толерантності в усіх формах спілкування; забезпечення необхідних ресурсів для програм гендерної рівності; активну підтримку навчальних програм та розвиток викладачів і курсантів з питань гендерної рівності; гендерно чутливу поведінку керівників та визнання гендерної рівності у своїх власних діях та взаємодії; відповідальність керівництва за створення середовища, у якому всі учасники освітнього процесу можуть відчувати себе комфортно щодо статі; упровадження рішень, які підтримують гендерну рівність та протидіють дискримінації на основі гендеру; моральне й матеріальне стимулювання поширення кращих практик у сфері гендерної

рівності; участь у громадському житті керівників ВВНЗ у напрямі забезпечення гендерної рівності.

Четверта педагогічна умова формування досліджуваної готовності – застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності у ВВНЗ.

У ВВНЗ впровадження гендерного підходу означає не лише формальне дотримання принципів рівності, а й переосмислення змісту, форм і методів навчання, побудову партнерської взаємодії між усіма суб'єктами освітнього процесу. За даними практичного досвіду впровадження гендерних стандартів у сфері оборони, застосування гендерного підходу забезпечує підвищення ефективності підготовки військовослужбовців і сприяє зниженню ризиків дискримінації та конфліктів на ґрунті статі [10].

У Пораднику щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях, підготовленому Міністерством фінансів України, йдеться насамперед про потребу забезпечення рівного доступу до ресурсів, послуг та можливостей у різних секторах державного управління. Хоча сфера військової освіти не є предметом прямого аналізу в цьому документі, його загальні положення можуть бути методологічно адаптовані для формування освітнього середовища у ВВНЗ. Акценти, зроблені в документі на важливості моніторингу, аналізу бар'єрів і коригуванні дій відповідно до реальних потреб жінок і чоловіків, дають змогу зробити висновок про релевантність зазначених підходів для освітнього менеджменту в секторі безпеки і оборони України [175].

У контексті вищої військової освіти застосування гендерного підходу охоплює кілька ключових векторів. По-перше, це перегляд навчальних програм із включенням гендерно чутливих тем, що формують розуміння суспільної ролі жінок і чоловіків у секторі безпеки. По-друге, це модернізація педагогічного інструментарію: використання інклюзивної мови, уникнення стереотипних прикладів, створення простору для рівної участі всіх здобувачів освіти. По-третє, це розвиток педагогічної рефлексії викладачів щодо власних упереджень та способів підтримки різних форм ідентичності курсантів і курсанток.

Згідно з висновками міжнародних експертів, ефективність інтеграції гендерного підходу значною мірою залежить від фахової підготовки викладацького складу. Так, у Пораднику DCAF щодо гендерної інтеграції в системі підготовки військових підкреслюється роль інституційної підтримки і персональної відповідальності педагогів за створення безпечного, гендерно чутливого середовища [27]. У дослідженнях С. О'Коннор [330] та Л. Морлі [321] також зазначається, що саме через повсякденний приклад педагогів формується сприйняття рівності як норми, а не декларації.

У нормативному полі України така діяльність підтримується Стратегією забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти до 2027 року, яка передбачає, зокрема, методичну підтримку викладачів, проведення гендерного аудиту освітніх матеріалів і включення гендерної проблематики в професійну підготовку фахівців сектору безпеки й оборони [188].

Застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності у ВВНЗ є необхідною педагогічною умовою, що сприяє формуванню готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Реалізація цієї умови передбачає: підготовку педагогічних працівників щодо гендерного підходу та його застосування в освітньому процесі; інтеграцію гендерного підходу в навчальні матеріали та методи з урахуванням гендерних відмінностей; систематичне навчання викладачів в аспекті врахування гендерних аспектів у своїй роботі; аудит робочих програм на предмет наявності гендерних стереотипів або дискримінації; використання гендерно чутливої мови у викладанні та спілкуванні з курсантами; урахування гендерних аспектів під час оцінювання роботи курсантів, а також у процесі формуванні груп для проєктів та робіт.

П'ята педагогічна умова – створення гендерно чутливого освітнього середовища.

Гендерно чутливе середовище забезпечує рівний доступ до ресурсів, участі в ухваленні рішень, а також створює умови для підтримки психоемоційного стану здобувачів освіти.

Як зазначається у звіті UNESCO, створення такого середовища вимагає глибоких змін у місії та культурі закладу освіти, включаючи перехід від нейтрального до трансформаційного підходу у викладанні [333]. Важливу роль відіграє гендерно чутливе викладання – використання інклюзивної мови, уникнення стереотипів у прикладах, забезпечення рівного залучення всіх здобувачів освіти до комунікації.

Формування гендерно чутливого освітнього простору сприяє підвищенню ефективності навчального процесу, зниженню конфліктності та зростанню готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Побудова гендерно чутливого освітнього середовища в закладах освіти України здійснюється за такими складовими: законодавче забезпечення; забезпечення гендерної рівності; забезпечення якості й актуальності наданої освіти; забезпечення універсального дизайну; визначення методів навчання на засадах гендерної рівності та моніторинг упровадження цих методів [107].

Ця умова впроваджується у ВВНЗ через: розроблення заходів, що підтримують толерантність, різноманітність і взаємну повагу, доступну всім учасникам освітнього процесу; залучення курсантських організацій до створення гендерно чутливого середовища; розроблення ефективних механізмів реагування на випадки гендерної нетолерантності та дискримінації; оформлення наочності щодо підтримки толерантності в професійній взаємодії на засадах гендерного підходу; безперешкодне надання всіх навчальних ресурсів для всіх курсантів незалежно від їхньої статевої належності.

Таким чином, визначені та обґрунтовані педагогічні умови (доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу; організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності; підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу; застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності; створення гендерно чутливого освітнього середовища) забезпечать ефективне формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної

взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу та будуть основою для моделювання процесу формування зазначеної готовності у ВВНЗ.

2.2. Модель формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Визначивши педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, перейдемо до розроблення моделі формування вищезазначеної готовності. У педагогіці «модель» як теоретична категорія становить певну концепцію, що визначає ключові засади та методи навчання, які в подальшому використовуватимуться в освітньому процесі. Модель може бути представлена у вигляді концептуальної теорії, що пояснює відтворення процесу формування готовності, а також визначати напрям і структуру навчання для досягнення певних цілей. Важливо враховувати, що модель у педагогіці не є жорстким набором правил, а, скоріше, дуже гнучким інструментом, який може бути застосований залежно від особливостей та умов освітнього середовища та реальних потреб військової служби, що особливо актуально в умовах безпекових викликів [157].

Моделювання в педагогіці – це процес створення спрощених або узагальнених моделей, що відображають ключові аспекти навчання і виховання. Це використання абстракцій, символів, понять та відношень для представлення складних педагогічних ситуацій, процесів і явищ.

Моделювання в педагогіці має такі цілі [157]:

– пояснення: моделі допомагають пояснити складні педагогічні процеси. Вони дозволяють виділити ключові фактори та зв'язки, що впливають на навчання і виховання;

– прогнозування: моделі дозволяють прогнозувати наслідки різних педагогічних явищ та розвитку ситуацій. Вони допомагають зрозуміти, які наслідки можуть мати певні дії та рішення;

– планування: моделі створюють основу для розроблення педагогічних планів та стратегій. Вони допомагають визначити ефективні методи та прийоми навчання і виховання, а також розробити програми індивідуального розвитку;

– дослідження: моделі можуть бути використані для проведення педагогічних досліджень та експериментів. Вони дозволяють перевірити гіпотези, зробити висновки та визначити співвідношення між факторами.

У педагогіці використовуються різні типи моделей, такі як концептуальні моделі, функціональні моделі, структурні моделі, імітаційні моделі та ін. Кожен тип моделі відображає певний аспект педагогічних процесів і допомагає зрозуміти їх складність та взаємозв'язки [53].

Розроблення педагогічних моделей формування професійно важливих якостей на засадах гендерного підходу – це процес створення концептуальних, функціональних або структурних моделей, які враховують гендерні аспекти та вплив на педагогічну практику. Такі моделі спрямовані на забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу незалежно від їхньої статі й мають на меті просунути гендерну рівність, розуміння різних гендерних ролей і подолання гендерних стереотипів у навчанні та вихованні. Вони також допомагають створювати освітнє середовище, де поважаються різноманітність і рівність, сприяють розвитку критичного мислення щодо гендерних питань, підтримують формування навичок ефективної взаємодії між здобувачами освіти різної статі та готують їх до життя в сучасному суспільстві.

О. Браткова за результатами наукового дослідження у сфері професійної освіти розробила структурно-функціональну модель формування готовності майбутніх юристів до професійної взаємодії, що складається із цільового, змістового, процесуального та оцінно-результативного компонентів. Ключовими чинниками, які знайшли відображення під час розроблення моделі, стали: кваліфікаційні вимоги, зумовлені соціальним замовленням, галузеві стандарти

вищої освіти за спеціальністю, навчальні плани та програми професійної підготовки [14].

З точки зору О. Браткової, модель формування готовності майбутніх юристів до професійної взаємодії становить цілісний педагогічний процес, де комплекс підходів в освітньому процесі спрямований на становлення особистості студентів (курсантів) як компетентних учасників професійної діяльності шляхом отримання знань, умінь та навичок для здійснення взаємодії під час реалізації професійних обов'язків. Модель професійної підготовки фахівця, на думку автора, має включати такі структурні елементи: мета, ціннісно-мотиваційна основа, принципи підготовки, професійне спрямування навчання, зміст підготовки, організація освітнього процесу, позиція педагога і студента. У контексті визначення підходів автор пропонує доцільне використання системного, аксіологічного, особистісно орієнтованого, компетентнісного та діяльнісного підходів до формування означеної готовності [14].

Ми розробили модель формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Вона складається із чотирьох блоків: концептуально-методологічного, суб'єктного, змістово-операційного та результативно-оцінного. Кожний з них блоків характеризується специфічним змістом, відносною самостійністю та функціональністю й оригінальною структурою (рис 2.1).

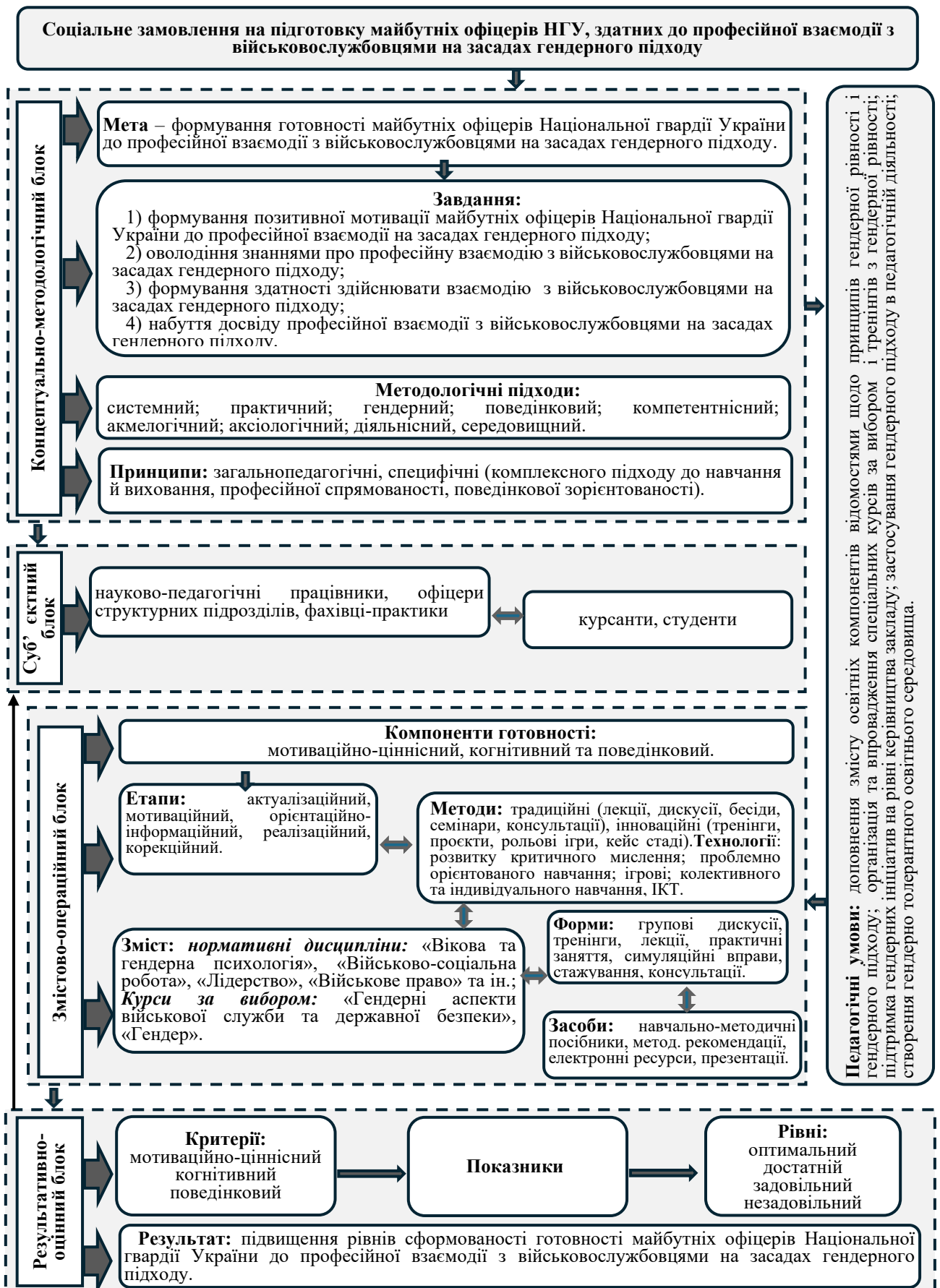


Рис 2.1. Модель формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Процес формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу розпочинається ще на етапі державного замовлення.

Держава, ураховуючи свою гендерну політику, замовляє кваліфікованих та вмотивованих офіцерів НГУ, готових до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, які здатні виконувати різноманітні завдання щодо захисту національної безпеки та забезпечення громадського порядку в Україні. Звідси з'являються вимоги до готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Концептуально-методологічний блок містить: мету, завдання, методологічні підходи (системний, практичний, гендерний, поведінковий, компетентнісний, акмеологічний, аксіологічний, діяльнісний) та принципи формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу (загальнопедагогічні й специфічні).

Для досягнення мети, що полягає у формуванні готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, необхідно виконати такі завдання:

- 1) формування позитивної мотивації майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу;
- 2) оволодіння знаннями про професійну взаємодію з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу;
- 3) формування здатності здійснювати взаємодію з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу;
- 4) набуття досвіду професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Ці завдання будуть сприяти розвитку та підвищенню готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Схарактеризуємо методологічні підходи та принципи.

«Методологічний підхід – це сукупність ідей, що визначають загальну наукову світоглядну позицію вченого, принципи, що становлять основу стратегії дослідницької діяльності, а також способи, прийоми, процедури, що забезпечують реалізацію обраної стратегії в практичній діяльності» [58].

У контексті нашого дослідження це сукупність вихідних положень, що визначають стратегію дослідження змісту, технології та процесу формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Складність та багатоаспектність проблематики дисертаційної роботи визначають використання таких підходів:

Системний підхід як засіб дослідження дозволяє вивчати педагогічне явище як складну систему, що містить взаємозв'язані компоненти і володіє новою інтегративною якістю, що не зводиться до суми якостей складників. Використання системного підходу передбачає розгляд досліджуваного об'єкта в трьох площинах: генетичній (історія, сучасний стан, прогноз), структурно-компонентній (компоненти і їх взаємозв'язки), функціональній (функції кожного компонента і системи в цілому відносно метасистеми) [105].

В. Рижиков та О. Діденко визначають послідовність використання системного підходу у військовій освіті, що передбачає низку процедур: виокремлення і фіксацію компонентів системи; встановлення і класифікацію зовнішніх і внутрішніх зв'язків; визначення принципів взаємодії системи з педагогічним середовищем; виділення системотвірних компонентів і зв'язків; з'ясування структури та ієрархії системи; аналіз основних принципів функціонування педагогічної системи; вивчення процесів управління системою для досягнення ефективних результатів військової освіти [211, с. 25].

У випадку формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу ми розглядаємо її як складну педагогічну систему, що має мету, завдання, зміст, методи, форми, засоби та результат. Це дозволило спроектувати модель процесу

формування зазначеної готовності, виявити структурні компоненти, їх місце, значення і функції; розкрити діалектику взаємозв'язку структурних компонентів та враховувати вплив різних чинників на результати; виявити можливості управління процесом формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу на різних рівнях.

Використання системного підходу уможливило уникнення фрагментарності та розгляд проблеми формування досліджуваної готовності цілісно.

Практичний (праксеологічний) підхід акцентує увагу на практичному застосуванні знань, навичок і розуміння в конкретній ситуації або практичній діяльності.

Ми погоджуємось з думкою Л. Романишиної, що з методологічної точки зору праксеологічний підхід спрямований на формування цілісної професійної позиції здобувача вищої освіти, котрий умітиме «бачити проблему», навчиться висувати гіпотези і користуватися аналогією та перенесенням здобутих знань у практичні дії, комбінувати відомі способи і створювати нові, шукати альтернативні шляхи вирішення професійних конфліктів [213].

У контексті формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу він спрямований на перенесення отриманих теоретичних знань у реальний професійний контекст і використання їх на практиці.

Це дозволяє створити активну платформу для використання гендерних компетентностей у реальних ситуаціях військової служби і наповнити практику та стажування курсантів завданнями, пов'язаними з реалізацією гендерного підходу в професійній діяльності (розв'язання практичних завдань, ситуацій або проблем, тренінги, симуляції, робота в групах, командні проєкти, пов'язані з готовністю до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу).

Гендерний підхід передбачає систематичне врахування гендерних аспектів на всіх етапах формування досліджуваної готовності. Він базується на розумінні

того, що гендер є соціально-культурною категорією, яка впливає на взаємодію в професійній діяльності та на особистісні й професійні ролі.

Цей підхід передбачає врахування того, як гендерні норми, стереотипи та очікування впливають на поведінку та відносини між військовослужбовцями. Гендерний підхід вимагає врахування потреб і перспектив обох статей для забезпечення рівноправної участі в службовій і бойовій діяльності.

Поведінковий підхід зосереджується на вивченні поведінки майбутніх офіцерів НГУ і спрямований на аналіз поведінки військовослужбовців у різних ситуаціях з урахуванням гендерних аспектів.

Він передбачає: спостереження за поведінкою і фіксацію її проявів для врахування в процесі формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу; створення зразків гендерно чутливої поведінки при професійній взаємодії військовослужбовців, які можуть бути використані в освітньому процесі; зосередження уваги на вимірюваних та спостережуваних результатах, включаючи зміни в поведінці майбутніх офіцерів НГУ.

Компетентнісний підхід орієнтований на формування та оцінювання компетентностей, визначених освітньо-професійною програмою, які впливають на готовність майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Компетентнісний підхід передбачає: визначення ступеня сформованості готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу; інтеграцію різних видів діяльності, знань, умінь, досвіду та особистісних якостей для оволодіння готовністю майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу; контекстність формування досліджуваної готовності в процесі опанування різних дисциплін і видів діяльності, що забезпечує умови для творчого розвитку індивідуальності кожного здобувача [21].

Акмеологічний підхід у контексті підготовки майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

передбачає розроблення методів і стратегій, які сприяють досягненню високого рівня професійної майстерності в цій сфері. Акмеологія вивчає закономірності, умови і методи досягнення високого рівня професійної майстерності.

Акмеологічний підхід передбачає: орієнтованість на досягнення значущих результатів у навчальній, службовій та бойовій діяльності й професійній взаємодії з опорою на гендерний підхід; цілісність становлення майбутнього офіцера НГУ, беручи до уваги не тільки професійні, але й особистісні характеристики, що впливають на професійне зростання та самореалізацію у сфері застосування гендерного підходу в професійній взаємодії з військовослужбовцями; акцентування уваги на постійному розвитку і самовдосконаленні в напрямі оволодіння готовністю до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу; орієнтація на самореалізацію, звернення уваги на важливість розуміння своєї ролі, мети та значення використання гендерного підходу в службовій і бойовій діяльності; об'єднання теоретичних знань з практичним досвідом, що сприяє глибшому розумінню професійних завдань і проблем, пов'язаних із взаємодією з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Аксіологічний підхід орієнтує освітній процес на формування загальнолюдських та професійних цінностей, які важливі для формування в майбутніх офіцерів НГУ готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

В основі аксіологічного підходу лежать такі ключові засади: ціннісне спрямування – завжди визначається вектор цінностей, які є суттєвими для формування готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу; рефлексія цінностей передбачає критичний аналіз цінностей, їх впливу та значення в контексті формування названої готовності; цінності як мотиваційні фактори, що формують поведінку, рішення та дії майбутніх офіцерів з опорою на гендерний підхід.

Діяльнісний підхід, сутність якого полягає в залученні курсантів до різних видів діяльності (навчальної, практичної, квазіпрофесійної, професійної), що

забезпечують формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Застосування *середовищного підходу* у вищій освіті, за твердженням В. Желанової, є стратегічним орієнтиром її реформування в напрямі професіоналізації за рахунок створення умов, у яких відбувається трансформація навчальної діяльності в професійну [55].

Середовищний підхід до формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу передбачає: перенесення уваги із впливу викладача на здобувача освіти на взаємодію всіх суб'єктів освітнього процесу між собою і з освітнім середовищем, у якому гендерна чутливість є нормою; визначення умов для створення гендерно чутливого освітнього середовища.

Перераховані підходи були використані для глибокого розуміння процесу формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Вони дозволили розробити дієву технологію та методичний супровід формування досліджуваної готовності.

Ураховуючи сутність підходів, сформулюємо принципи формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Окрім підходів, методологію нашого дослідження забезпечують загальнодидактичні (науковості, систематичності та послідовності, єдності теорії і практики, зв'язку навчання з життям, наочності, індивідуального підходу, єдності педагогічних вимог та інші) та специфічні (створення сприятливого середовища, міждисциплінарної інтеграції знань, професійної спрямованості, єдності змісту і завдань екологічної освіти і виховання) принципи. Розглянемо детальніше специфічні принципи.

Принцип комплексного підходу до навчання й виховання. Військова дидактика розглядає навчання військовослужбовців як складний соціально-

педагогічний процес, основними функціями якого є освітня (озброєння воїнів знаннями, навичками й уміннями), виховна (формування у воїнів якостей особистості, що необхідні захисникам Вітчизни, і якостей військового колективу), розвивальна (формування у воїнів уміння думати творчо під час вирішення завдань) і функція психологічної підготовки [29, с. 8]. Готовність майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу має формуватися в органічних зв'язках навчальної, виховної та практичної діяльності.

Принцип професійної спрямованості: готовність до професійної взаємодії має забезпечувати формування професійної компетентності майбутніх офіцерів НГУ, яка вміщує гендерну чутливість, гендерну компетентність та гендерну освіченість. Т. Білоус стверджує, що професійна спрямованість є одним з чинників успішності професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ, яка характеризує ступінь прояву прагнення до оволодіння професією. Цей принцип передбачає, що всі дисципліни і види діяльності тісно пов'язуються з майбутньою професійною діяльністю, досягненням у ній успіхів, що залежить від здатності взаємодіяти з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Принцип поведінкової зорієнтованості: формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу має здійснюватися з опорою на прояви зазначеної готовності у їхній реальній поведінці, у тому числі в їхніх способах спілкування, вирішення конфліктів, управління персоналом та взаємодії з військовослужбовцями кожної статі.

Ці принципи дозволили доцільно побудувати технологію та методичний супровід формування в майбутніх офіцерів НГУ готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Суб'єктний блок охоплює всіх учасників освітнього процесу Національної академії Національної гвардії України, включаючи курсантів, викладачів, офіцерів структурних підрозділів, фахівців-практиків, які залучаються до

освітнього процесу, інших працівників ВВНЗ. Він відображає їхню взаємодію та ролі у формуванні готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності на засадах гендерного підходу.

Викладачі спрямовують свою роботу на забезпечення якісної підготовки майбутніх офіцерів НГУ шляхом упровадження сучасних освітніх технологій, реалізації компетентнісного підходу, розроблення навчально-методичних матеріалів, спрямованих на формування в курсантів розуміння основ професійної взаємодії в умовах гендерної рівності. Вони забезпечують академічну підтримку, наукове керівництво, інтеграцію знань з різних дисциплін, використання проблемно орієнтованого та діяльнісного підходів у навчанні. Викладачі також відіграють важливу роль у формуванні гендерної культури курсантів, сприяючи усвідомленню ними значущості рівноправної співпраці та дотриманню етичних стандартів у військовій службі.

Курсанти впливають на освітній процес завдяки активній участі в навчальній, дослідницькій та практичній діяльності, що сприяє розвитку їхньої професійної компетентності. Вони засвоюють теоретичні основи та набувають практичних навичок через виконання тактичних і командних завдань, участь у симуляційних тренуваннях, командно-штабних навчаннях, що імітують реальні бойові умови. Курсанти взаємодіють між собою та з викладачами в процесі дискусій, проєктної роботи, аналізу ситуаційних кейсів, що сприяє їхньому критичному мисленню та розвитку комунікативних навичок. Особливе значення надається формуванню їхньої готовності до роботи в змішаних військових підрозділах, де необхідно враховувати гендерні особливості й забезпечувати рівноправну взаємодію.

Офіцери структурних підрозділів здійснюють безпосереднє керівництво процесом професійного становлення курсантів, контролюють їхню дисципліну, організовують тактичну, фізичну та бойову підготовку. Вони сприяють розвитку лідерських якостей, формуванню відповідальності, навичок ухвалення рішень у складних умовах, що є важливими для майбутніх офіцерів. Командири також

виступають носіями професійного досвіду, передаючи практичні знання, формуючи морально-психологічну стійкість і професійну етику військовослужбовців. У межах гендерного підходу вони забезпечують рівні умови для навчання та професійного розвитку курсантів незалежно від статі, акцентуючи увагу на ефективній командній роботі, взаємній підтримці та дотриманні стандартів військової етики.

Таким чином, суб'єктний блок моделі відображає багаторівневу взаємодію учасників освітнього процесу, що забезпечує комплексне формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної діяльності на засадах гендерного підходу.

Змістово-операційний блок уміщує: основні компоненти готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, етапи, зміст (нормативні й вибіркові дисципліни), форми та методи навчання, технології.

Основними компонентами досліджуваної готовності є: мотиваційно-ціннісний, когнітивний та поведінковий, що детально описані в підрозділі 1.2.

Названі компоненти взаємодіють та впливають один на одного, формуючи готовність майбутніх офіцерів до ефективної професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Формування досліджуваної готовності вимагає переходу від гендерно нейтральної до гендерно чутливої моделі вищої військової освіти, що передбачає розширення і поглиблення знань, умінь і навичок майбутнього офіцера Національної гвардії України шляхом оновлення і доповнення освітніх програм дисциплінами за вибором здобувачів, спрямованих на розвиток гендерної компетентності.

У моделі відображено етапи формування в майбутніх офіцерів НГУ готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, виходячи з логіки організації освітнього процесу (таблиця 2.2):

Таблиця 2.2

**Етапи підготовки майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з
військовослужбовцями на засадах гендерного підходу**

№ з/п	Етап	Провідне завдання	Форми і методи	Компоненти готовності
1	2	3	4	5
2	Актуалізаційний	Визначити ступінь сформованості налаштованості на оволодіння інформаційним матеріалом з проблеми професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Визначити негативні й позитивні сторони власного досвіду курсантів щодо гендерного підходу в професійній взаємодії. Формувати налаштованість на наукове усвідомлення цього досвіду.	Опитування, спостереження, інтерв'ю, аналіз документів, бесіди, індивідуальні консультації.	Мотиваційно-ціннісний
3	Мотиваційний	Сформувати мотивацію до оволодіння готовністю до взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу для виконання професійних функцій. Визначити мету формування означеної готовності. Формувати налаштованість на мотиваційно-ціннісне ставлення до проблеми гендерного підходу. Формувати налаштованість на здобуття знань про основи гендерного підходу в професійній взаємодії з військовослужбовцями.	Лекції; практичні заняття; самостійна робота; виконання індивідуальних завдань. Мотиваційні тренінги, бесіди, індивідуальні консультації. Психологічні тести, самоаналіз, стимулювальні завдання.	Мотиваційно-ціннісний, когнітивний
4	Орієнтаційно-інформаційний	Розкрити шляхи формування готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу та перспективи подальшого вдосконалення. Формувати в курсантів знання і вміння, які становлять основу означеної готовності.	Лекції, семінари, тренінги, практичні заняття. Презентації, демонстрації, дискусії.	Мотиваційний, когнітивний
5	Реалізаційний	Формувати готовність до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в процесі стажування.	Практична діяльність, стажування, військові навчання. Спостереження та аналіз занять, практичні завдання, рольові ігри, тренінги.	Когнітивний, поведінковий

Продовження таблиці 2.2

6	Корекційний	Проаналізувати результати стажування. Визначити шляхи вдосконалення формування готовності професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.	Індивідуальні консультації, групові обговорення, аналіз результатів. Самооцінка, колективне обговорення, унесення змін до завдань на стажування.	Когнітивний, поведінковий
---	-------------	---	--	---------------------------

Методи та технології навчання є важливими складниками системи формування в майбутніх офіцерів Національної гвардії України готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Методи навчання поділяються на традиційні (лекції, семінарські й практичні заняття, консультації) та інноваційні (проблемно орієнтоване навчання, кейс-метод, ситуаційний аналіз, рольові ігри, проекти). Ефективність формування досліджуваної готовності може бути забезпечена тільки доцільним поєднанням обох груп.

Важливу роль у процесі формування означеної готовності відіграють сучасні освітні технології (розвитку критичного мислення; проблемного навчання; ігрові; колективного та індивідуального навчання, ІКТ, дистанційні).

Освітній процес не буде ефективним без сучасних засобів навчання (навчально-методичні посібники, методичні рекомендації, електронні ресурси, презентації тощо).

У розробленій моделі формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу здійснюється через методичний супровід освітнього процесу і реалізує визначені педагогічні умови.

Педагогічні умови сприяють продуктивному освітньому та виховному процесу. Педагогічними умовами, які найбільше сприятимуть формуванню готовності майбутніх офіцерів до формування готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, є: доповнення змісту освітніх

компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу; організація та впровадження спеціальних курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності; підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу; застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності; створення гендерно чутливого освітнього середовища. Педагогічні умови, що є невід'ємною частиною моделі, детально описані в підрозділі 2.1.

Результативно-оцінний блок містить: критерії та показники, за якими оцінюється рівень готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу; рівні означеної готовності; передбачуваний результат – позитивну динаміку рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Розроблена модель визначає чотири рівні готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу – оптимальний, достатній, задовільний, незадовільний. Критерії та рівні детально описані в підрозділі 3.2.

Зазначені рівні слугують орієнтиром для оцінювання та розвитку готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу. Вони допомагають визначати сильні та слабкі сторони та розробляти спеціальні програми підготовки для досягнення оптимального рівня цієї готовності.

Описані блоки взаємопов'язані та взаємодіють у процесі формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Наведена модель формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу характеризується логічною єдністю всіх її елементів, що створює передумови для ефективного формування всіх компонентів цієї готовності.

Подальший аналіз буде зосереджений на деталізації змістового наповнення моделі та методичних підходів до її впровадження в освітній процес.

2.3. Методичний супровід формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Розглянувши модель формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, далі звернемося до змістових і методичних аспектів її реалізації в освітньому процесі. Для цього необхідно: здійснити аналіз змісту підготовки курсантів (на основі вивчення ОПП, навчальних планів, програм дисциплін); виявити види діяльності курсантів, під час яких формується означена готовність; охарактеризувати технології її формування з урахуванням визначених умов.

Методологічні основи формування готовності здобувачів освіти до різних видів діяльності досліджували такі вчені, як О. Бажук, Л. Берестовська, Т. Мерецька [276], А. Валі-Ахметович, Р. Аркадійович [355], Н. Голота, А. Карнаухова [303], Х. Ду [294], А. Зубко [352], С. Сігіденко [346]. У цих роботах особлива увага приділяється специфіці методичної роботи з розвитку готовності фахівців різних сфер, зокрема і військової. Сутність, зміст і напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів представлено в роботах І. Небитова [327], І. Степанець, Т. Отрошко [348], М. Янова, Ю. Шевчук [358].

Організаційно-методичні питання впровадження гендерного підходу в освітній процес досліджували Г. Дубова [50], І. Іванова [258], І. Мариніна [116], О. Цокур [258] та ін.

Однак питання методичного супроводу формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в сучасній наукових працях є недослідженим. Частково приділяється увага цьому питанню в «Методичних рекомендаціях з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України» [129].

У педагогічній науковій літературі термін «супровід» інтерпретується по-різному залежно від контексту застосування.

І. Краснощок та Т. Кравцова розглядають педагогічний супровід як комплексну систему методичної підтримки, що сприяє самореалізації майбутніх фахівців. Автори підкреслюють, що ефективний педагогічний супровід передбачає не лише надання інформації та консультативної допомоги, а й створення умов для формування особистісних та професійних компетентностей студентів [92].

О. Топузов і Т. Засєкіна акцентують увагу на науково-методичному супроводі реформ у системі загальної середньої освіти. Вони зазначають, що супровід у цьому контексті включає розроблення навчально-методичних матеріалів, підготовку педагогів, моніторинг освітніх процесів та впровадження інноваційних підходів у навчанні [246].

В. Желанова розглядає супровід як інтеграцію цифрових технологій в освітній процес, що сприяє активному залученню студентів до навчальної діяльності, підвищенню рівня їхньої взаємодії з матеріалом та оптимізації методів викладання [56].

У контексті теорії самовизначення Е. Десі та Р. Раян використовують термін «супровід» (support) як спосіб описати стимулювання автономії, причому такий підхід сприяє внутрішній мотивації і позитивним результатам добробуту [289].

Дж. Боулбі у своїх роботах використовує «супровід» (caregiving) для опису особливої ролі дорослих у наданні безпечного середовища для дитини, що сприяє здоровому емоційному та психологічному розвитку [280].

На практиці існують різні види супроводу: педагогічний, науковий, психологічний, соціальний, методичний, психологічний, адаптивний та ін. Усі вони означають взаємодію того, хто (що) супроводжує, та того, кого (що) супроводжують [22]. Ця взаємодія спрямована на вирішення актуальних проблем професійної діяльності.

В. Панок вважає, що педагогічний супровід – це організована діяльність учителя, спрямована на створення умов для розвитку, саморозвитку та самореалізації особистості в процесі навчання, виховання та самоосвіти [165].

В. Онопрієнко визначає педагогічний супровід як сукупність засобів, методів, форм та методик, спрямованих на забезпечення розвитку і реалізації педагогічних можливостей особистості в умовах педагогічної взаємодії [156].

Б. Шарло з Франції розглядає педагогічний супровід як систему, спрямовану на підтримку учнів у процесі навчання, зокрема тих, хто зіштовхується з труднощами або ризиком відставання [285].

Н. Борисовська розглядає супровід як комплекс заходів, спрямованих на підтримку педагогів у процесі адаптації до сучасних освітніх вимог. Авторка акцентує увагу на ключових функціях методиста, зокрема діагностичній, корекційній, дослідницькій, видавничій та експертній, які забезпечують якісний розвиток професійної компетентності педагогічних працівників [13].

К. Волинець розглядає методичний супровід як систему заходів, спрямованих на розвиток творчої діяльності вихователів у закладах дошкільної освіти. Авторка підкреслює значущість упровадження інноваційних методик і технологій для підвищення професійної компетентності педагогів, створення умов для їхнього саморозвитку та забезпечення якісного освітнього процесу [22].

Й. Бабюк, Н. Каньоса та Н. Лазарович аналізують методичний супровід освітньої діяльності в контексті забезпечення ефективності освітнього процесу в закладах дошкільної освіти. Автори акцентують увагу на сучасних підходах до методичної роботи, розглядають різні форми підтримки педагогів та пропонують рекомендації щодо впровадження стратегій, що сприяють розвитку професійної компетентності педагогічних працівників [3].

Американська асоціація освітніх досліджень у своїх роботах часто використовує термін «instructional support» (навчальна підтримка або методична підтримка) як синонім педагогічного супроводу, розглядаючи його як різні форми вчителівської допомоги, яка сприяє навчанню учнів [332].

Під *методичним супроводом* формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу ми розуміємо комплексну систему методичної підтримки, що передбачає не лише надання інформації та консультативної допомоги всім учасникам освітнього процесу, а й створення умов для успішного формування означеної готовності.

Отже, якісно організований методичний супровід повинен сприяти формуванню готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

У дослідженні В. Муромець [129] запропоновано такі етапи впровадження науково-методичного супроводу формування готовності педагогів до створення превентивного виховного середовища загальноосвітнього навчального закладу: прогностичний етап (постановка мети та задач, розроблення технології та програми впровадження); організаційний етап (забезпечення умов для реалізації програми, підготовка матеріальної бази, розподіл управлінських функцій, підготовка кадрів, призначення відповідальних); практичний етап (упровадження педагогічної технології формування готовності); узагальнювальний (опрацювання результатів упровадження, аналіз результатів, корегування технології оформлення, опис результатів); етап упровадження (трансформація технології в практику діяльності методичної служби).

О. Загребельний зазначає, що готовність майбутнього офіцера до професійної самореалізації становить інтегральний показник, що складається з таких компонентів як інформаційна обізнаність, розуміння видів самореалізації, базові вміння та навички, а також особистісні якості. Автор у процесі дослідження провів анкетування викладачів та курсових офіцерів, результати якого свідчать, що рівень використання потенціалу інформаційно-комунікаційних технологій у процесі роботи з курсантами в закладах із специфічними умовами навчання є незадовільним. О. Загребельний вбачає необхідним використання інформаційно-комунікаційних технологій під час

формування готовності майбутніх офіцерів, адже це сприятиме їх самореалізації під час військової служби [59].

М. Купчак, А. Саміло зазначають, що в умовах безпекових викликів, з якими зіткнулась Україна, питання забезпечення готовності до виконання завдань є принциповим, тому його безперервність та злагодженість повинна підтримуватись шляхом упровадження інноваційних технологій в освітньому процесі [100]. У роботі І. Москальова щодо особливостей використання дистанційної форми навчання у військових навчальних підрозділах цивільних закладів вищої освіти було зроблено висновки, що платформа дистанційного навчання також може бути корисною під час психологічного обстеження на військовій службі, що розширює уявлення про цю платформу в контексті налагодження взаємодії та зворотного зв'язку [126].

У монографії О. Даниленко розкриває питання перспективи використання технологічного підходу в контексті забезпечення безперервності підготовки майбутніх курсантів у ВВНЗ. На основі аналізу літератури розглядаємо такі напрями технологічного підходу, що активно розвиваються: діалоговий, модульний, контекстний [5], інноваційний [245], проблемно-модульний [237], конструктивно-проектний [76], імітаційно-ігровий [106]. Результати дослідження свідчать про те, що технологічний підхід характеризується концентрованим застосуванням нових технологій в освітній практиці [112], що дозволяє підвищити продуктивність у частині інструментального управління формуванням готовності курсантів та сприяє досягненню мети і завдань [42]. Технологізація формування готовності курсантів передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому просторі, що підтримує розвиток пізнавальної активності курсантів у дистанційному форматі, а також сприяє створенню платформи для взаємодії шляхом формування специфічного комунікативного, мотиваційного та емоційного середовища.

Відтак, формування готовності майбутніх офіцерів на основі поєднання освітніх технологій стає більш цілеспрямованим, що дозволяє конкретизовано розглянути такі питання, як застосування гендерного підходу.

I. Коваль розглядає 6 етапів упровадження методичного супроводу формування готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах, їх готовності до діяльності в екстремальних умовах [78]: прогностичний, організаційний, діагностичний, практичний, контрольно-оцінювальний, узагальнювально-впроваджувальний.

Оскільки методичний супровід має забезпечувати створення визначених і обґрунтованих педагогічних умов, розкриємо шляхи їх реалізації.

У підрозділі 2.1 було визначено, що основними педагогічними умовами, які впливають на готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, є: доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу; організація та впровадження спеціальних курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності; підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу; застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності; створення гендерно чутливого освітнього середовища.

З метою реалізації педагогічної умови «Доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу» на основі контекстного аналізу змісту навчальних дисциплін ми визначили шляхи їх удосконалення. Тож у 2020–2022 навчальних роках у НАНГУ (для експериментальної групи) було додано окремі теми навчальних дисциплін та частково додано гендерний компонент до окремих складових освітніх компонентів. Загалом були внесені зміни до 26 навчальних дисциплін, що охоплює 102 години.

До навчальної дисципліни «Вікова та гендерна психологія» додали для вивчення два змістових модулі: «Вступ до гендерної психології» та «Психологія гендеру», а саме:

– лекційне заняття «Гендерна психологія: предмет, завдання, становлення», під час якого розглядалися такі питання: «Предмет, структура та завдання гендерної психології», «Гендерна психологія в системі міждисциплінарного знання про гендер», «Розвиток гендерної психології» та «Завдання гендерної психології на сучасному етапі»;

– лекційне заняття «Теоретичні основи гендерної психології», під час якого розглядалися питання «Система категорій гендерної психології», «Психологічні концепції та теорії гендеру» та «Гендер у соціокультурному вимірі»;

– групове заняття «Психологія гендерної соціалізації», під час якого розглядали такі питання, як «Психологічна сутність гендерної соціалізації особистості», «Теорії та механізми гендерної соціалізації» та «Основні інститути та агенти гендерної соціалізації»;

– лекційне заняття «Вступ до гендерної психології», під час якого розглядали такі питання: «Гендерна психологія: предмет, завдання, становлення», «Теоретичні основи гендерної психології» та «Психологія гендерної соціалізації»;

– групове заняття «Гендерна роль: соціально-психологічний аспект», під час якого розглядалися такі питання, як «Гендерні стереотипи як шаблон гендерної ролі», «Гендерна роль: поняття, зміст, рівні аналізу», «Гендерно-рольовий конфлікт» та «Сексизм та гендерна дискримінація»;

– семінарське заняття «Гендерна ідентичність особистості», під час якого розглядалися питання «Поняття гендерної ідентичності», «Структура, види та розвиток гендерної ідентичності», «Гендер та сексуальність» та «Феномен «queer-ідентичність»»;

– лекційне заняття «Гендерна психологія лідерства», під час якого розглядалися такі питання, як «Гендер і досягнення», «Сучасні напрями дослідження гендерних аспектів лідерства», «Гендерні теорії лідерства» та «Лідерський потенціал у жінок та його розвиток»;

– групове заняття «Психологія гендеру», під час якого розглядалися такі питання: «Гендерна роль: соціально-психологічний аспект», «Гендерна ідентичність особистості» та «Гендерна психологія лідерства».

Також було визначено питання для самостійного вивчення, а саме: «Методологія дослідження гендеру в психології», «Кількісні, якісні та крос-культурні дослідження гендеру», «Основні емпіричні методи гендерної

психології», «Поняття гендерного насильства», «Різновиди гендерного насильства», «Чинники насильства щодо жінок», «Наслідки насильства щодо жінок та їх психологічна корекція», «Гендер у мовному вимірі», «Гендерні особливості спілкування».

До складника цього освітнього компонента «Інформаційно-методичне забезпечення навчальної дисципліни» були додані такі джерела: [268], [244], [161].

До навчальної дисципліни «Практикум із загальної психології» в лекційне заняття «Психологічні основи лідерства» додано питання «Гендерні аспекти лідерства».

До навчальної дисципліни «Клінічна та патопсихологія» в групове заняття «Диференційна діагностика психічних розладів» додано такі питання, як «Гендерні відмінності в симптомах і проявах психічних розладів» та «Вплив гендерних стереотипів на процес діагностики».

До навчальної дисципліни «Основи психологічного консультування військовослужбовців» до семінарського заняття «Психологічна підтримка військовослужбовців у кризових ситуаціях» додано такі питання: «Гендерні відмінності у відповіді на стрес та травму» та «Стереотипи та бар'єри в психологічному консультуванні».

До навчальної дисципліни «Соціальна психологія» додано:

– практичне заняття «Статеврольова соціалізація особистості», під час якого розглядалися такі питання: «Статева диференціація» та «Стадійність процесу статево-рольової соціалізації»;

– лекційне заняття «Гендер як соціально-психологічний феномен», під час якого розглядалися такі питання: «Гендерна культура суспільства. Гендерні норми», «Гендерні стереотипи як протиставлення маскулінності і фемінності», «Гендерні ролі» та «Гендерна ідентичність особистості»;

– семінарське заняття «Соціально-психологічні аспекти гендерної культури суспільства», під час якого розглядалися питання «Гендерні норми, їх формування та генезис», «Проблема гендерних стереотипів: маскулінність та

фемінність», «Сутність гендерної ідентичності особистості» та «Гендерна самореалізація»;

– практичне заняття «Дослідження проблеми гендерних стереотипів: маскуліність, фемінність та виміри гендерної поведінки», під час якого розглядалося таке питання, як «Методика визначення гендерної проблематики: концепція андрогінії С. Бем»;

– групове заняття «Соціально-психологічні аспекти керівництва та лідерства», під час якого розглядалися такі питання: «Стилі лідерства та керівництва, функції та характеристики» та «Гендерні аспекти лідерства та керівництва»;

– лекційне заняття «Лідерство і керівництво як соціально-психологічний феномен», під час якого розглядалися такі питання: «Основні наукові підходи щодо феномену лідерства та керівництва», «Характеристики, функції та стилі лідерства та керівництва», «Формальне і неформальне лідерство та керівництво» та «Гендерний феномен керівника».

Було запропоновано питання для самостійного вивчення: «Гендерна культура суспільства», «Гендерні ролі», «Гендерна ідентичність особистості», «Дослідження гендерних проблем у військовому підрозділі», «Гендерний вимір сімейної політики: поза межами ринку», «Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та проблеми його застосування», «Статеві-гендерна диференціація особистісних властивостей військовослужбовців» та «Вивчення спрямованості особистості військовослужбовця».

Також було впроваджено виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань: «Гендерні аспекти політичної діяльності жінок у країнах ЄС і Україні» та «Особливості гендерної соціалізації особистості».

До складника зазначеного освітнього компонента «Інформаційно-методичне забезпечення навчальної дисципліни» були додані такі джерела: [127] та [244].

До навчальної дисципліни «Військова психологія та педагогіка» додали

питання:

– до семінарського заняття «Військова психологія як наука і прикладна дисципліна» – «Людина, індивід, особистість, індивідуальність. Сучасні дослідження особистості військовослужбовця та гендерних проблем у військовому підрозділі»;

– до лекційного заняття «Психологічні феномени групової динаміки» – «Гендерні аспекти лідерства та керівництва»;

– для самостійного вивчення: «Гендерна ідентичність особистості» та «Гендерні дисбаланси на військовій службі».

До складової цього освітнього компонента «Інформаційно-методичне забезпечення навчальної дисципліни» були додані такі джерела: [127] та [244].

До навчальної дисципліни «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ» до практичного заняття «Оцінювання морально-психологічного стану та оцінка цивільного середовищ» додано питання «Урахування гендерних особливостей особистості під час вивчення соціально-психологічного клімату в підрозділі».

До навчальної дисципліни «Психологія праці та управління» додано питання:

– до лекційного заняття «Психологічні аспекти управлінської діяльності» додано питання «Гендерні стереотипи в управлінській діяльності»;

– до семінарського заняття «Психологічна реабілітація та підтримка в умовах професійної діяльності» додано питання «Гендерні відмінності в сприйнятті та впорядкуванні психологічної травми», «Вплив гендерних стереотипів на процес реабілітації», «Розроблення гендерно чутливих підходів у психологічній реабілітації» та «Вплив соціальних та культурних уявлень про гендер на ставлення до психологічної реабілітації та на стратегії втручання».

До навчальної дисципліни «Соціогуманітарні основи військово-професійної діяльності» додано питання «Гендерна рівність. Сучасна гендерна політика в секторі безпеки і оборони України» та питання для самостійного вивчення «Гендерна рівність в армії: світовий та вітчизняний досвід».

До навчальної дисципліни «Основи правознавства» додано питання «Законодавство України про рівні права та можливості жінок і чоловіків».

До навчальної дисципліни «Соціологія» додано питання для самостійного вивчення «Основні фактори соціальної нерівності» та три індивідуально-дослідницькі завдання: «Гендерна політика у військах: закордонний досвід та вітчизняні практики», «Жінка на війні: соціологічні дослідження участі жінок у бойових діях» та «Жінка у силових структурах України: pro і contra».

До навчальної дисципліни «Філософські, соціологічні та морально-етичні основи військово-професійної діяльності»: до семінарського заняття «Цінності та етичні принципи у військовій службі» додано питання «Справедливість та рівність як фундамент соціальних взаємодій у військовій справі», «Базові демократичні цінності та шляхи їх реалізації у військовій сфері», «Гендерна рівність у системі цінностей військово-професійної етики», «Гендерна рівність: державна політика щодо реалізації у секторі безпеки та оборони України», «Рівність та справедливість як основа соціальних взаємодій у військовому середовищі» та «Моральні аспекти гендерної інтеграції у військах: проблеми та перспективи».

Розширено перелік питань для самостійного вивчення, зокрема, такими аспектами: насилля, агресія та військово-соціальні практики; фактори гендерної дискримінації: упередження проти жінок у військовій сфері. Наслідки гендерної дискримінації у військовому колективі; гендерна рівність у військах.

До навчальної дисципліни «Організаційно-правові основи правоохоронної діяльності НГУ» додано три навчальні заняття:

– групове заняття «Вплив державної гендерної політики України на кар'єрне просування та професійний розвиток у НГУ», у ході якого розглядалися питання: «Вплив гендерних факторів на можливості кар'єрного зростання та професійного розвитку в НГУ», «Вплив гендерних стереотипів у процесі призначення на керівні посади та доступу до професійного навчання»;

– лекційне заняття «Гендерні аспекти в організаційній культурі та поведінці в НГУ», яке містило питання «Вплив гендерної політики НГУ на

організаційну культуру та поведінкові норми у військовослужбовців», «Вплив гендерних упереджень та дискримінації на робоче середовище»;

– групове заняття «Гендерна чутливість у формуванні правоохоронної політики та практики в НГУ», під час якого розглядалися питання: «Особливості врахування гендерних підходів при формуванні правоохоронної політики та практик в НГУ», «Вплив гендерних аспектів на розроблення та впровадження програм з прав людини, гендерної рівності та профілактики дискримінації».

Навчальну дисципліну «Міжнародне гуманітарне право» доповнено трьома навчальними заняттями:

– лекційним «Гендерні аспекти в міжнародному гуманітарному праві», яке охоплювало питання: «Урахування гендерних питань у міжнародному гуманітарному праві, зокрема у випадках збройних конфліктів» та «Роль гендерних перспектив у розробленні та впровадженні гуманітарних заходів та ініціатив»;

– груповим «Гендерна дискримінація та міжнародне гуманітарне право», під час якого розглядалися питання: «Захист прав жінок та чоловіків від гендерної дискримінації в ситуаціях збройних конфліктів у рамках міжнародного гуманітарного права» та «Важливість гендерної чутливості під час розслідування воєнних злочинів»;

– семінарським «Гендер та права людини в міжнародному гуманітарному праві», під час якого розглядалися питання: «Урахування специфічних потреб чоловіків і жінок щодо захисту прав людини» та «Вплив гендерних аспектів на допомогу та захист цивільного населення під час збройних конфліктів».

До навчальної дисципліни «Лідерство» додано групове заняття «Гендерні аспекти лідерства», яке передбачало вивчення питання «Фактори гендерної дискримінації: упередження проти жінок у військовій сфері», «Основні якості лідерів-жінок і лідерів-чоловіків» та «Особливості чоловічого й жіночого лідерства». Також додано питання для самостійного вивчення «Гендерний аспект військової комунікації».

До навчальної дисципліни «Вступ до мовознавства» в лекційне заняття «Мова та соціокультурні варіації» внесено питання «Гендерні особливості субкультур».

До навчальної дисципліни «Основи стратегічних комунікацій» додано чотири питання:

– до лекційного заняття «Психологічні та соціокультурні аспекти комунікацій» – «Гендерні відмінності в сприйнятті комунікаційних повідомлень» та «Вплив гендерних стереотипів на створення комунікаційних стратегій»;

– до практичного заняття «Гендерно чутливі комунікаційні стратегії» – «Розроблення гендерно чутливих комунікаційних стратегій» та «Гендер у контексті міжкультурних комунікацій».

До навчальної дисципліни «Комунікативна взаємодія НГУ з громадськістю» додано семінарське заняття «Гендерний аспект комунікації офіцера ЦВС», у ході якого вивчаються питання: «Аналіз особливостей мовної взаємодії з огляду на гендерний аспект комунікативної особистості», «Гендерні стереотипи та їх еволюція» та «Гендерні упередження та гендерні міфи як причина непорозумінь і конфліктів».

До навчальної дисципліни «Комунікативний аспект діяльності офіцера НГУ» до лекції «Гендерні особливості комунікації та лідерства у військовому середовищі» включено питання: «Гендерні відмінності в стилях комунікації офіцерів НГУ: Вплив на взаємодію з підлеглими та колегами», «Роль гендерних факторів у розвитку лідерських якостей офіцерів НГУ» та «Вплив гендерної різноманітності на ефективність командної роботи в НГУ».

До дисципліни «Міжкультурна комунікація» до лекційного заняття «Культурні фактори у процесі міжкультурної взаємодії» включено питання «Вплив гендерних норм на міжкультурну комунікацію: Розуміння та перехід через культурні бар'єри».

Навчальну дисципліну «Військове право» розширено трьома заняттями:

– лекція «Гендер і міжнародне військово-правове», у ході якої розглядалися питання: «Гендерні аспекти в міжнародному гуманітарному праві, особливо в контексті збройних конфліктів» та «Роль гендерної перспективи в розслідуванні та судовому переслідуванні воєнних злочинів, зокрема у випадках сексуального насильства в зонах конфліктів»;

– лекцію «Гендерні питання в національному військовому законодавстві» доповнено питаннями «Урахування гендерних аспектів у національному військовому законодавстві, зокрема в питаннях призову, служби та соціального захисту військовослужбовців різної статі» та «Виклики та перспективи інтеграції жінок у військові структури з точки зору військового права. Основні бар'єри та можливості»;

– семінарське заняття «Гендерна рівність та дискримінація у військовому середовищі» доповнено обговоренням таких проблем: «Правове регулювання питань гендерної рівності та недопущення дискримінації у військових організаціях» та «Важливість та виклики створення безпечного та інклюзивного робочого середовища для військовослужбовців різної статі, зокрема в контексті запобігання сексуальним домаганням та насильству».

Окрім того, під час проведення командно-штабних навчань використовуються реальні ситуації та військові ігри для навчання майбутніх офіцерів з метою набуття навичок реагування на ситуації з урахуванням гендерних аспектів. Наприклад, сценарії, які включають взаємодію з військовослужбовцями або цивільними, які проявляють свою різноманітну гендерну позицію.

У ході проведеного дослідження увага була зосереджена також на питаннях організації та проведення військової практики й стажування. Із цією метою до програми військової практики, яку проходили курсанти експериментальної групи, було внесено такі завдання:

До розділу «Вивчення та узагальнення досвіду»:

- аналіз гендерного середовища військової частини: ознайомлення з гендерним паспортом військової частини, визначення рівня інституалізації гендерних питань;

- вивчення організаційної структури та механізмів забезпечення гендерної рівності: складання структурної схеми посадових осіб та підрозділів, відповідальних за забезпечення рівних прав і можливостей, аналіз системи інформування, навчання та підвищення кваліфікації з гендерних питань;

- оцінювання впливу гендерних аспектів на військову діяльність: аналіз урахування гендерного підходу в службово-бойовій та бойовій діяльності, дослідження впливу гендерних стереотипів на військову дисципліну та правопорушення, проведення гендерного аналізу службового навантаження, вивчення системи профілактики та реагування на дискримінацію, сексизм, мобінг і сексуальні домагання.

До розділу «Практичне відпрацювання питань та набуття навичок»:

- розробити пропозиції щодо вдосконалення механізмів забезпечення гендерної рівності у військовій частині;

- провести з особовим складом заняття на тему «Особливості реалізації державної гендерної політики України в підрозділах НГУ».

Окрім того, для теоретичного засвоєння принципів гендерної рівності курсанти взяли участь: у фестивалі театрів «Гендер у дії» та гендерному квесті; підготували фотовиставку «Жінки-лідерки в НГУ»; узяли участь у двох круглих столах з радником НАТО з гендерних питань та з радницею Консультативної місії Європейського Союзу; відвідали центр гендерної культури (м. Харків); були залучені до менторського проекту «ТІ, ЩО ЗМОГЛИ» та до проведення курсу «Гендерна рівність» із учнями військових ліцеїв Харківської області; узяли участь в онлайн-зустрічі з випускницями, які поділилися своїм гендерним досвідом у військах.

З метою реалізації педагогічної умови «Організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності» курсантів експериментальної групи було залучено до участі в курсі НАТО «Гендер», який проводився за

сприяння Програми професійної підготовки Україна – НАТО тривалістю 18 годин (додаток Д). Мета курсу полягала у формуванні в курсантів компетентностей щодо реалізації принципів гендерної рівності у військовій сфері, упровадженні гендерного підходу в службово-бойову діяльність та інтеграцію стандартів НАТО у процес військового управління. Заняття на курсі проводили експерти з гендерних питань країн НАТО у змішаному форматі. Курс отримав схвальні відгуки від курсантів та закордонних експертів.

Розроблено й упроваджено навчальну дисципліну за вибором «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки» (додаток П), метою вивчення якої є: формування та систематизація в майбутніх офіцерів основних знань стосовно гендерних проблем та їх впливу на військову службу і державну безпеку.

З метою реалізації педагогічних умов «Підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу» та «Створення гендерно чутливого освітнього середовища» (гендерно чутливе середовище забезпечує рівний доступ до ресурсів, участь в ухваленні рішень, а також створює умови для підтримки психоемоційного стану здобувачів освіти) у 2020–2022 навчальних роках у НАНГУ:

- виданий наказ начальника НАНГУ «Про організацію заходів із забезпечення гендерної рівності в Академії»;
- в обов'язки посадових осіб, які мають підпорядкований особовий склад, додані питання недопущення дискримінації, булінгу та сексуальних домагань;
- призначені відповідальні особи з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків та включення гендерного компонента до їхніх посадових інструкцій та функціональних обов'язків: дотримуватися принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: забезпечувати виконання кадрової політики щодо найму, просування по службі, кар'єрного зростання і утримання на робочих посадах жінок та чоловіків; здійснювати посадовий контроль надходження у встановлені терміни кадрової статистики з урахуванням статевої належності (чоловіків та жінок), що займають різні посади,

включаючи керівні посади, збір та узагальнення; аналізувати досвід діяльності з інтеграції гендерної політики та надавати пропозиції своїм безпосереднім командирам (начальникам) щодо впровадження рівних прав та можливостей жінок та чоловіків;

- призначено радника з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в Академії;

- на кафедрах призначено інструкторів з гендерних питань, в обов'язки яких входить: проводити гендерний аудит освітніх програм; проводити моніторинг урахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення робочих програм навчальних дисциплін; консультувати науково-педагогічних працівників кафедри стосовно включення гендерної тематики до робочих програм навчальних дисциплін та щодо напрямів наукових досліджень з питань забезпечення гендерної рівності, протидії насильству за ознакою статі; вносити пропозиції начальникам (завідувачам) кафедр щодо вдосконалення статистичної та адміністративної звітності з урахуванням гендерної складової; брати участь у заходах щодо обміну досвідом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; підвищувати свій кваліфікаційний рівень шляхом самоосвіти, участі у спеціалізованих / тематичних тренінгах, семінарах, наукових конференціях тощо; готувати в електронному та паперовому вигляді моніторингові картки кількісних та якісних показників гендерної статистики на кафедрі;

- проводився гендерний аналіз службового навантаження на особовий склад;

- в Академії створено «гарячу лінію» для надання інформації про випадки гендерної дискримінації та сексуальних домагань, а також для надання консультацій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З метою реалізації педагогічної умови «Застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності» у 2021–2023 навчальних роках у НАНГУ:

– введено в практику щорічне проведення гендерного аналізу освітніх програм;

– з науково-педагогічними працівниками проведено: круглий стіл «Передовий досвід застосування гендерного підходу»; конференцію «Проблеми реалізації державної гендерної політики в освітньому процесі ВВНЗ» та конкурс «Гендерно чутливий педагог»;

– з інструкторами з гендерних питань проведено одноденні навчально-методичні збори на тему «Роль і місце НПП в реалізації гендерного підходу в педагогічній діяльності»;

– питання щодо проблеми застосування гендерного підходу два рази порушувалися на засіданні вченої ради Академії;

– на курсах з викладачами-початківцями проведено заняття на тему «Гендерно чутливе мовлення як інструмент для профілактики сексизму».

Окрім того, визначено основні форми методичного супроводу формування готовності курсантів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу залежно від ієрархії організації:

1. На рівні Національної гвардії України: міжнародне підвищення кваліфікації з гендерних питань; міжнародні і державні освітні та наукові заходи; підвищення кваліфікації з гендерних питань для командування ВВНЗ; виділення коштів для реалізації гендерних досліджень у ВВНЗ; забезпечення прозорості та законності під час розгляду випадків сексуального та гендерного насилля; обмін досвідом; узагальнення та висвітлення передового досвіду з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; гендерний аудит ВВНЗ; виставки тощо.

2. На рівні ВВНЗ: міжакадемічні проєкти з гендерних питань, підвищення кваліфікації з гендерних питань для керівництва підрозділів ВВНЗ; науково-методичні конференції, науково-практичні семінари, проєкти професійного розвитку; виділення коштів для реалізації гендерних досліджень у ВВНЗ; логістичне забезпечення діяльності НГУ із урахуванням індивідуальних потреб особового складу; приведення нормативних та установчих документів ВВНЗ до

вимог державної гендерної політики України; забезпечення прозорості та законності під час розгляду випадків сексуального та гендерного насилля; створення гендерно чутливого простору; психологічне, педагогічне та методичне консультування з гендерної проблематики; гендерний аудит підрозділів ВВНЗ; вільний доступ до отримання інформації, фестивалі та інші творчі проєкти з гендерних питань, конкурси фахової майстерності; психологічне, педагогічне, методичне консультування з гендерної проблематики тощо.

3. На рівні факультету: науково-методичні конференції, науково-практичні семінари, проєкти професійного розвитку, консультації, засідання кафедр, творчі групи, веб спільноти, майстер-класи, узагальнення та презентація досвіду у виданнях та на виставках, конкурси фахової майстерності; гендерний аналіз службового навантаження; створення умов для поєднання службових і сімейних обов'язків; підвищення кваліфікації з гендерних питань для НПП та персоналу факультету; науково-методичні конференції, науково-практичні семінари, проєкти професійного розвитку; гендерні дослідження; створення безпечного середовища для служби та роботи; урахування індивідуальних потреб особового складу; створення гендерно чутливого простору; психологічне, педагогічне та методичне консультування з гендерної проблематики; гендерний аудит освітніх програм; вільний доступ до отримання інформації, фестивалі та інші творчі проєкти з гендерних питань .

4. На рівні кафедри: педагогічне, методичне консультування з гендерної проблематики; урахування індивідуальних потреб, запитів, вимог кожного учасника методичного супроводу; обговорення питань щодо формування готовності курсантів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу із залученням учасників освітнього процесу та представників НГУ; науково-методичні конференції, науково-практичні семінари, консультації, засідання кафедр, творчі групи, вебспільноти, майстер-класи, узагальнення та презентація досвіду у виданнях та на виставках, конкурси фахової майстерності; гендерний аналіз службового навантаження; створення умов для поєднання службових і сімейних обов'язків; підвищення кваліфікації з

гендерних питань для НПП та персоналу кафедри; проекти професійного розвитку; гендерні дослідження; створення безпечного середовища для служби та роботи; гендерний аудит освітніх програм; вільний доступ до отримання інформації, фестивалі та інші творчі проекти з гендерних питань; конкурси фахової майстерності тощо.

Методи та технології навчання є невід'ємними елементами системи підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України, оскільки вони визначають ефективність формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. У військовій освіті методи навчання є засобом організації пізнавальної діяльності, яка спрямована на засвоєння знань, розвиток умінь і навичок, необхідних для виконання службових завдань. Як зазначають Є. Іванченко та О. Маслій, сучасні освітні технології у вищій військовій освіті є необхідною умовою забезпечення якісної підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони, оскільки дозволяють урахувати новітні тенденції розвитку військової науки, зміну характеру військових конфліктів та необхідність ефективної комунікації в умовах багатонаціональних підрозділів [65].

Методи навчання поділяються на традиційні та інноваційні, кожен з яких має свої переваги та сферу застосування. Серед традиційних методів найбільш поширеними у військовій освіті є лекційно-семінарські заняття, що забезпечують передавання систематизованих знань, а також практичні та лабораторні заняття, які спрямовані на формування фахових навичок. Проте, як зазначає О. Бондаренко, ефективність традиційних методів значно підвищується за умови поєднання їх з активними методами, що стимулюють курсантів до самостійного опрацювання матеріалу, критичного аналізу інформації та ухвалення рішень у змодельованих ситуаціях. До таких методів належать проблемно орієнтоване навчання, кейс-методи, ситуаційний аналіз та рольові ігри [9].

Проблемно орієнтоване навчання є одним із найбільш ефективних методів формування аналітичного мислення та здатності до ухвалення рішень в умовах невизначеності. Його суть полягає у створенні викладачем ситуацій, які

вимагають від курсантів самостійного пошуку оптимального розв'язку, використовуючи наявні знання та практичний досвід. Такий підхід є особливо ефективним для військової освіти, оскільки наближує освітній процес до реальних умов військової діяльності. Як зазначає О. Черненко, використання проблемно орієнтованого навчання в підготовці офіцерів дозволяє не лише покращити рівень засвоєння теоретичних знань, але й розвивати навички комунікації, роботи в команді та ефективного управління військовими підрозділами [260].

У межах нашого педагогічного експерименту проблемно орієнтоване навчання було використано для формування аналітичного мислення курсантів та розвитку їхньої здатності до ухвалення рішень в умовах невизначеності. Відповідно до програми експериментальної групи викладачі створювали ситуації, які імітували реальні виклики у військовій службі з урахуванням гендерних аспектів. Це дозволило курсантам самостійно аналізувати проблему, оцінювати можливі ризики та шукати оптимальні шляхи її вирішення.

Зокрема, під час військової практики експериментальної групи було запропоновано кілька завдань, що ґрунтувалися на проблемно орієнтованому підході. Ці завдання описані вище.

Проблемно орієнтоване навчання сприяло всебічному розвитку готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Викладачі створювали ситуаційні завдання, які вимагали від курсантів самостійного аналізу проблемних кейсів, оцінювання ризиків та ухвалення оптимальних рішень з урахуванням гендерних аспектів військової служби.

Зокрема, з навчальної дисципліни «Військова психологія та педагогіка» було проведено лекційне заняття «Психологічні феномени групової динаміки», під час якого розглядалися питання гендерних аспектів лідерства та керівництва. У межах цього заняття курсанти моделювали реальні службові ситуації, що передбачали взаємодію військовослужбовців різної статі, аналізували конфліктні ситуації та розробляли механізми їх вирішення.

Під час проведення групового заняття «Соціально-психологічні аспекти керівництва та лідерства» з навчальної дисципліни «Соціальна психологія» розглядалися стилі лідерства, функції керівника та їх взаємозв'язок із гендерними аспектами. Курсанти працювали в командних групах, здійснюючи аналіз кейсів, що дало їм змогу краще зрозуміти особливості лідерства у військових колективах та роль гендерної рівності в командній роботі. Також у межах практичного заняття «Дослідження проблеми гендерних стереотипів: маскуліність, фемінність та виміри гендерної поведінки» курсанти ознайомилися з методикою визначення гендерної проблематики та здійснили оцінювання впливу гендерних стереотипів на службову діяльність. Аналіз конкретних бойових ситуацій дозволив їм застосувати отримані знання для формування підходів до подолання упереджень та сприяння рівноправній взаємодії в підрозділах.

Таким чином, використання проблемно орієнтованого навчання в освітньому процесі сприяло формуванню в курсантів практичних навичок аналізу, ухвалення рішень в умовах невизначеності та розвитку їхньої готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Використання кейс-методу, що передбачає аналіз реальних або змодельованих життєвих ситуацій, дозволяє курсантам не лише опрацювати теоретичний матеріал, але й застосовувати його на практиці, розробляючи рішення на основі аналізу інформації, що є критично важливим для підготовки офіцерів до реальної службово-бойової діяльності. Як зазначають М. Чеховська та інші, кейс-метод сприяє інтеграції знань із різних дисциплін, що дозволяє формувати комплексний підхід до вирішення завдань та забезпечує ефективну підготовку військовослужбовців до управлінської діяльності [261].

Під час опанування дисципліни «Військове право» у рамках семінарського заняття «Гендерна рівність та дискримінація у військовому середовищі» було використано кейс-метод для аналізу реальних судових справ щодо порушення рівних прав і можливостей військовослужбовців. Курсанти вивчали нормативно-правові акти, розглядали випадки дискримінації у військових структурах,

визначали правові механізми захисту та розробляли рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України.

Під час вивчення дисципліни «Організаційно-правові основи правоохоронної діяльності НГУ» на груповому занятті «Гендерна чутливість у формуванні правоохоронної політики та практики в НГУ» курсанти працювали із кейсами, що відображали виклики, з якими стикаються офіцери під час реалізації державної гендерної політики у військових формуваннях. Аналізуючи конкретні приклади професійної взаємодії в змішаних підрозділах, вони пропонували алгоритми впровадження гендерно чутливих підходів у службову діяльність НГУ, що дозволило їм розвинути практичні навички стратегічного мислення та організаційного управління в умовах гендерної інтеграції.

Використання кейс-методу в освітньому процесі забезпечило майбутнім офіцерам можливість застосовувати отримані теоретичні знання в реалістичних сценаріях, що сприяло формуванню в них готовності до ухвалення обґрунтованих рішень з урахуванням гендерної рівності та особливостей військової служби.

Окрім методів навчання, важливу роль відіграють сучасні освітні технології, які забезпечують більш гнучкий та адаптивний підхід до підготовки військових кадрів. Серед них ключове місце посідають інформаційно-комунікаційні технології, що передбачають використання електронних ресурсів, дистанційного навчання та онлайн-курсів. Як зазначає Е. Сарафанюк, застосування ІКТ у військовій освіті сприяє розширенню доступу до навчальних матеріалів, покращенню самостійної роботи курсантів та створенню інтерактивного освітнього середовища [222]. Дистанційне навчання набуває особливого значення в умовах підготовки військовослужбовців, дозволяючи ефективно поєднувати навчання з виконанням службових завдань.

Прикладами впровадження ІКТ у навчальні дисципліни в НАНГУ є:

1. Дисципліна «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ». Під час практичного заняття «Оцінювання морально-

психологічного стану та оцінювання цивільного середовища» курсанти застосовували дистанційні технології для проведення соціально-психологічних опитувань у військових підрозділах. Вони використовували електронні платформи для аналізу морально-психологічного клімату особового складу, що дозволило оперативно обробляти отримані дані та формулювати рекомендації щодо підвищення рівня психологічної готовності військовослужбовців.

2. Дисципліна «Основи стратегічних комунікацій». У рамках практичного заняття «Гендерно чутливі комунікаційні стратегії» курсанти розробляли цифрові інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності особового складу щодо питань гендерної рівності. Вони використовували онлайн-інструменти для створення інтерактивних презентацій, відеоматеріалів та соціальних платформ для поширення інформації про механізми захисту від дискримінації у військовому середовищі.

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час опанування зазначених дисциплін дозволило підвищити рівень самостійної роботи курсантів, розширити можливості дистанційного навчання та створити інтерактивне освітнє середовище, що сприяє ефективній підготовці офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Окрім цього, важливим напрямом модернізації військової освіти є гейміфікація освітнього процесу, яка передбачає використання ігрових елементів для підвищення мотивації та залученості курсантів в освітній процес. Застосування військових симуляторів та інтерактивних тренажерів дозволяє відпрацьовувати складні ситуації в безпечному середовищі, що є особливо важливим для підготовки до виконання бойових завдань [218; 230].

Зважаючи на значний потенціал гейміфікації у військовій освіті, її впровадження у навчальні дисципліни дозволяє не лише підвищити рівень мотивації курсантів, а й створити умови для активного застосування набутих знань у змодельованих реальних ситуаціях. Практичне використання військових симуляторів та інтерактивних тренажерів сприяє розвитку стратегічного

мислення, ефективної комунікації та адаптації до умов бойової обстановки. Відтак, гейміфікаційні елементи були інтегровані в різні навчальні дисципліни, серед яких «Військова психологія та педагогіка», де вони застосовувалися в межах конкретних занять. Під час проведення лекційного заняття «Психологічні феномени групової динаміки» курсанти брали участь у військово-імітаційних тренуваннях, які включали інтерактивні сценарії на основі реальних кейсів. Вони моделювали ситуації, що виникають під час командної роботи у військових підрозділах, оцінювали вплив лідерства та гендерної взаємодії на ефективність групової діяльності. Такі тренування допомагали курсантам краще розуміти механізми групової динаміки та покращували їхні навички ухвалення рішень у стресових умовах.

Таким чином, сучасні методи та технології навчання в підготовці майбутніх офіцерів Національної гвардії України поєднувались із традиційними, що забезпечує формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Отже, методичний супровід формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є багатограним процесом, що охоплює розроблення та впровадження відповідних освітніх програм, адаптацію сучасних педагогічних технологій та інтеграцію гендерних аспектів в освітній процес.

Висновки до другого розділу

Для якісної організації професійної підготовки з метою формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на основі гендерного підходу визначено педагогічні умови з урахуванням особливостей діяльності та організації освітнього процесу, а саме: доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу; організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності; застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності;

створення гендерно чутливого освітнього середовища; підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу.

Розроблено модель формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що складається з чотирьох блоків: методологічно-цільового (мета, завдання, методологічні підходи, принципи); суб'єктного (учасники освітнього процесу); змістово-операційного (зміст, форми, методи, етапи формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу); результативно-оцінного (критерії, показники й рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу та очікуваний результат); педагогічних умов, які забезпечують належне функціонування всіх блоків.

Відповідно до моделі розроблено методичний супровід формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що визначається як процес організації і реалізації методів, технологій та форм навчання, які сприяють розумінню гендерної рівності та її застосуванню в професійній діяльності майбутніх офіцерів.

Він реалізується через:

– доповнення нормативних курсів «Вікова та гендерна психологія», «Практикум із загальної психології», «Клінічна та патопсихологія», «Основи психологічного консультування військовослужбовців», «Соціальна психологія», «Військова психологія та педагогіка», «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ», «Психологія праці та управління», «Соціогуманітарні основи військово-професійної діяльності», «Основи правознавства», «Соціологія», «Філософські, соціологічні та морально-етичні основи військово-професійної діяльності», «Організаційно-правові основи правоохоронної діяльності НГУ», «Міжнародне гуманітарне право», «Лідерство», «Вступ до мовознавства», «Основи стратегічних комунікацій», «Комунікативна взаємодія НГУ з громадськістю», «Комунікативний аспект

діяльності офіцера НГУ», «Міжкультурна комунікація» та «Військове право» матеріалом гендерного спрямування;

- створення та впровадження навчальної дисципліни за вибором «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки»;

- унесення змін до програми військової практики;

- включення до планів роботи з особовим складом заходів, пов'язаних з гендерним підходом, зокрема участь курсантів у гендерному квесті;

- упровадження в курси підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників та в програми індивідуальної підготовки військовослужбовців матеріалів гендерного спрямування.

Для ефективного впровадження педагогічних умов і методики формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу розроблено «Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу».

Матеріал розділу висвітлено в публікаціях автора [122, 133; 135;137; 141; 144; 147; 149;].

РОЗДІЛ 3

**ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ
ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ
ВЗАЄМОДІЇ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НА
ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ**

3.1. Організація експериментального дослідження ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Грунтовний аналіз науково-методичних джерел, що висвітлюють проблему підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України, свідчить, що, незважаючи на достатньо широкий спектр досліджень українських та зарубіжних учених, питання формування готовності офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу є актуальним і недостатньо вивченим у сучасних умовах.

У результаті аналізу визначеної проблеми були виконані такі завдання:

– проаналізовано підходи до визначення сутності готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу;

– визначено основні компоненти готовності офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, визначено сучасні вимоги до офіцерів Національної гвардії; отримані дані, використані для розроблення теоретико-методичних аспектів проблеми формування в майбутніх офіцерів Національної гвардії України готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу;

– визначено, що ефективність формування компонентів готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу залежить від дотримання певних педагогічних умов, які забезпечуються інтегрованою підготовкою майбутніх офіцерів у цьому аспекті.

З урахуванням цих важливих висновків доцільно перейти до етапу організації та проведення експерименту, метою якого є перевірка ефективності дотримання визначених нами педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Експеримент становить науково поставлений дослід, спостереження досліджуваного явища в точно визначених умовах, що дозволяють стежити за перебігом явища і багаторазово відтворювати його при повторенні цих умов [160].

Експеримент – це метод вивчення об’єкта, при якому дослідник активно, цілеспрямовано впливає на нього шляхом створення штучних або природних умов, необхідних для виявлення відповідних властивостей, коли свідомо змінюється рух природних процесів. Експеримент є методом комплексним і передбачає використання інших наукових методів: спостереження, порівняння, вимірювання тощо [231].

Класичний експеримент містить, зазвичай, чотири основних етапи: підготовчий, констатувальний, формувальний і контрольньо-узагальнювальний [210].

На підготовчому етапі визначаються об’єкти експериментування, незалежні та залежні змінні, формулюється гіпотеза, розробляється програма експерименту.

Незалежна змінна (експериментальний фактор) – це те, з допомогою чого дослідник впливає на досліджувані об’єкти [154].

Залежна змінна – це те, на що дослідник впливає в досліджуваних об’єктах.

Констатувальний етап передбачає визначення контрольних і експериментальних об'єктів (сукупностей), порівняння їх за рівнем прояву залежної змінної. Експериментальна група отримує підготовку з урахуванням визначених педагогічних умов, тоді як контрольна проходить стандартний курс підготовки.

На формувальному етапі передбачалась реалізація впливу експериментального фактору на експериментальні об'єкти (сукупності).

Контрольно-узагальнювальний етап потрібен для порівняння контрольних і експериментальних об'єктів (сукупностей) за рівнем прояву залежної змінної після впливу експериментального фактору. Проведемо початкове та кінцеве оцінювання обох груп з метою визначення рівня їхньої готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу. Порівняємо результати двох груп, щоб визначити, чи було ефективним застосування розроблених нами педагогічних умов [105].

Такий підхід допоможе перевірити ефективність визначених педагогічних умов.

Структурно-логічну схему виконання завдань дослідження та місця педагогічного експерименту в ньому подано на рис. 3.1.

Експеримент забезпечує найглибшу перевірку дієвості новацій в освіті та можливість виявити необхідні умови реалізації певних завдань.

Теоретичним підґрунтям експериментальної роботи стали дослідження С. Гончаренка [31], І. Зязюна [64], Т. Поніманської [173]. С. Сисоєвої [225], І. Степаненко [235].

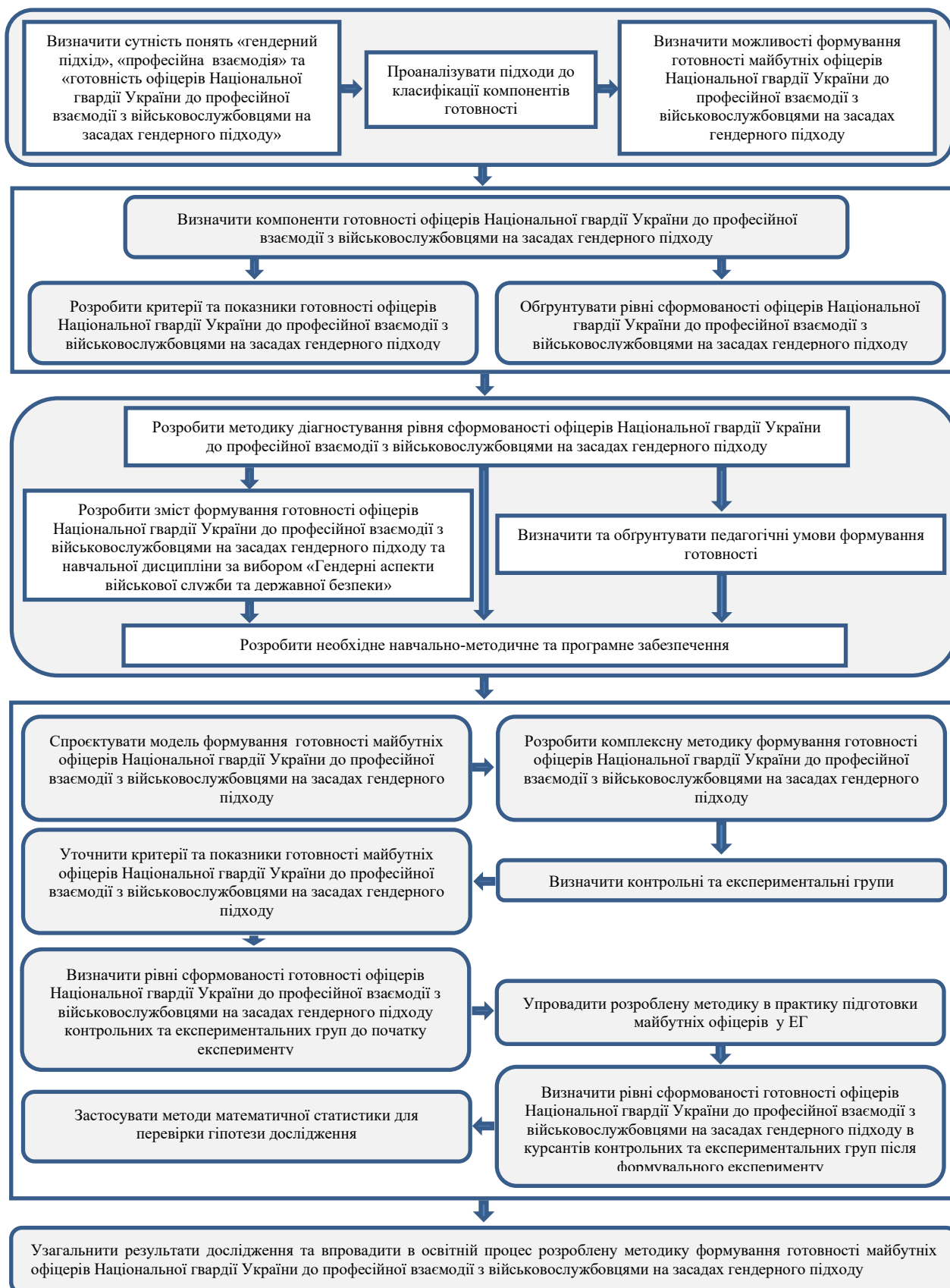


Рис. 3.1. Структурно-логічна схема розв'язання завдань дослідження

Згідно з результатами теоретичного аналізу було сконструйовано наукову основу для проведення експерименту. Основоположна суперечність, покладена в основу педагогічного експерименту, полягає в тому, що процес освіти під час підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України містить значний потенціал для формування готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на основі гендерного підходу. Цей потенціал є компонентом навчальних дисциплін обох циклів, проте вони традиційно орієнтовані на підготовку до стандартних схем взаємодії з військовослужбовцями. Це призводить до неврахування важливих змін, які постійно відбуваються в суспільстві й військових структурах.

Таким чином, існує необхідність у дослідженні і розробленні нових підходів та методів навчання, які б відповідали сучасним соціальним та військовим вимогам і тенденціям.

Мета експерименту полягала в перевірці ефективності педагогічних умов та засобів формування в майбутніх офіцерів Національної гвардії України готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення таких завдань:

1. Визначення контрольної та експериментальної груп курсантів. Важливо обрати групи таким чином, щоб вони були репрезентативними і дозволяли провести об'єктивне дослідження.

2. Розроблення методик для оцінювання рівня прояву різних компонентів готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Також на цьому етапі важливо визначити вихідний рівень готовності курсантів.

3. Розроблення комплексу засобів експериментального впливу на експериментальні групи. Ці засоби мають бути спрямовані на формування необхідних навичок і вмінь у майбутніх офіцерів.

4. Реалізація експериментального комплексу в експериментальних групах. На цьому етапі реалізується практична частина експерименту.

5. Визначення підсумкового рівня готовності курсантів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Це важливий етап, на якому визначається ефективність використаних методик та засобів.

6. Математична обробка отриманих емпіричних даних та формулювання висновку щодо ефективності запропонованої педагогічної технології. Обробка даних дозволяє отримати кількісну оцінку результатів експерименту і робити об'єктивні висновки.

Формулюючи **гіпотезу експерименту**, припускаємо, що підвищення рівня сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на основі гендерного підходу можна забезпечити, якщо в ході підготовки буде:

- здійснено доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу;

- організовано та впроваджено спеціальні курси і тренінги з гендерної рівності;

- надано активну підтримку гендерних ініціатив на рівні керівництва вищого військового навчального закладу у формуванні готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу;

- застосовано гендерний підхід у педагогічній діяльності НПП, що враховує гендерні аспекти та стимулює рівні можливості й розвиток кожного курсанта незалежно від статі чи гендерної ідентичності;

- створено гендерно чутливе середовище, де цінується різноманіття гендерних ідентичностей, є повага і немає дискримінації.

Залежна змінна експерименту: рівень готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Експериментальний чинник нашого дослідження – навчально-методичний комплекс, орієнтований на специфічні завдання, що включає в себе гендерно свідомі підходи до навчання. Комплекс створений з метою реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах

гендерного підходу.

Цей комплекс охоплює теоретичну підготовку, організацію та проведення спеціальних курсів, підтримку гендерних ініціатив з боку керівництва вищого військового навчального закладу, також зосереджений на впровадженні гендерно свідомого підходу в педагогічну діяльність та передбачає створення гендерно чутливого освітнього середовища.

Учасники експерименту: НПП, курсанти, офіцери курсантських підрозділів та управління ВВНЗ.

Педагогічний експеримент проводився протягом 2019–2023 навчальних років. Відповідно до загальної логіки структурування дослідно-експериментальної роботи передбачено її етапи: підготовчий, констатувальний, формувальний, контрольно-узагальнювальний. Усі етапи пов'язані між собою, логіка їх визначається спільною метою. Виходячи з умов, були визначені методи дослідження, що забезпечують надійність отриманих результатів.

Експериментальна перевірка запропонованої технології, побудованої на розробленій моделі формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, здійснювалась на основі порівняння контрольної й експериментальної груп та подальшого оцінювання результатів.

На підготовчому етапі (2019–2020 н. р.) здійснено аналіз філософської, психолого-педагогічної літератури та практики сучасного стану розробленості проблеми формування готовності офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, розроблено методику оцінювання стану готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Виявлено рівень обізнаності респондентів щодо проблеми здійснення взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Також констатовано, у ході вивчення яких навчальних дисциплін та якими шляхами, на думку респондентів, можна набути досвіду з означеного питання. Проаналізовано робочі програми навчальних дисциплін «Вікова та

гендерна психологія», «Практикум із загальної психології», «Клінічна та патопсихологія», «Основи психологічного консультування військовослужбовців», «Соціальна психологія», «Військова психологія та педагогіка», «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ», «Психологія праці та управління», «Соціогуманітарні основи військово-професійної діяльності», «Основи правознавства», «Соціологія», «Філософські, соціологічні та морально-етичні основи військово-професійної діяльності», «Організаційно-правові основи правоохоронної діяльності НГУ», «Міжнародне гуманітарне право», «Лідерство», «Вступ до мовознавства», «Основи стратегічних комунікацій», «Комунікативна взаємодія НГУ з громадськістю», «Комунікативний аспект діяльності офіцера НГУ», «Міжкультурна комунікація» та «Військове право». Спрогнозовано можливі умови впливу на рівень готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Шляхом проведення тестування, опитування, експертного оцінювання було виявлено необхідність ґрунтовної підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Потім було розроблено зміст експериментального фактору (експериментальні методичні матеріали, методичні рекомендації, проблемно-пізнавальні, творчі індивідуальні завдання до навчальних дисциплін та програми семінарів й інших заходів). Передано експериментальні матеріали на відповідні кафедри.

Констатувальний етап експериментальної роботи (2020–2021 н.р.) передбачав: розроблення методик виявлення рівнів готовності майбутніх офіцерів НГУ; визначення контрольних і експериментальних груп; проведення оцінювання рівня готовності майбутніх офіцерів; математичну обробку результатів оцінювання; порівняння контрольних і експериментальних груп за статистичними критеріями.

Базою для проведення експерименту був гуманітарний факультет Національної академії Національної гвардії України. Усього в експерименті взяло участь 56 здобувачів експериментальної групи та 58 здобувачів контрольної групи.

У зв'язку з тим, що щорічний набір здобувачів вищої військової освіти на гуманітарний факультет становить одну навчальну групу на кожну спеціальність (загалом не більше 60 осіб), експеримент було організовано за псевдопаралельною методикою, описаною С. Гончаренком. На початку експерименту, у 2020 році, до навчання за визначеними спеціальностями («Робота з персоналом у підрозділах НГУ», «Лінгвістичне забезпечення та комунікація», «Психологічне забезпечення службово-бойової діяльності підрозділів НГУ», «Психологія») було зараховано 58 осіб, а у 2021 році вступило 56 осіб. За цією методикою порівнюються дані аналогічних об'єктів (в нашому випадку курсантських груп), отримані минулого року (без введення експериментального фактора – КГ), з даними поточного року (із забезпеченням дії експериментального фактора – ЕГ) при дотриманні інших однакових умов перебігу освітнього процесу [31, с. 183].

В експериментальній групі реалізовувалися засоби, спрямовані на формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу під час вивчення нормативних і вибіркового дисциплін, курсу за вибором «Теорія і методика профорієнтаційної роботи» та практики. Склад експериментального комплексу наведено в табл. 3.1.

На формувальному етапі експерименту (2020–2022 н. р.) здійснювалась реалізація програми формувальної дії в експериментальних групах та проміжний контроль рівня прояву залежних змінних.

Методика формувального етапу експерименту передбачала реалізацію навчально-методичного комплексу, спрямованого на формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Ефективність роботи

оцінювалася на основі порівняння результатів початкових і кінцевих зрізів, досягнутих рівнів сформованої готовності курсантів контрольних і експериментальних груп, а також порівняння їх з рівнем розвитку готовності в масовій практиці.

Більш детальна характеристика засобів, які належать до складу експериментального комплексу, подана в підрозділі 2.3.

На контрольно-узагальнювальному етапі педагогічного експерименту (2022–2023 н. р.) проведено оцінювання рівнів готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу; здійснено зведення і математичну обробку результатів оцінювання; порівняно контрольні та експериментальні групи за статистичними критеріями та сформульовано висновки щодо ефективності розробленої методики формування готовності офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Для кількісного аналізу даних, отриманих у процесі педагогічного експерименту, застосовувались методи математичної статистики. Зокрема, у дослідженні використано:

- описову статистику, яка передбачає групування, ранжування, графічну інтерпретацію, знаходження мір центральної тенденції, показників розсіювання;
- визначення достовірності різниці даних, отриманих у процесі експериментальної роботи.

Для підтвердження теоретичних положень нами були розроблені методики оцінювання, що дозволяють виявити стан готовності офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу за мотиваційно-ціннісним, когнітивним та поведінковим критеріями готовності, й визначена динаміка готовності за підсумками реалізації моделі.

Як зазначалось у підрозділі 1.2, діагностика сформованості різних компонентів готовності – процедура складна й неоднозначна.

Готовність майбутніх офіцерів Національної гвардії до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу становить складне утворення, у складі якого виокремлено мотиваційно-ціннісний, когнітивний та поведінковий компоненти, але проста сумарна оцінка проявів за окремими компонентами не може достовірно оцінити зазначений феномен. Адже згідно з принципами системного підходу властивості системи не зводяться до суми властивостей її складових. Тому варто визначити, який з компонентів готовності є інтегрувальним і найбільшою мірою відображає рівень її розвитку. За результатами опитування експертів це поведінковий – здатність конструювати та використовувати гендерний підхід у практичній діяльності.

Деякі науковці, зокрема Г. Дудчак, діагностичний апарат визначення рівня розвитку готовності майбутніх учителів будують на основі самооцінювання студентів [51].

Звичайно, самооцінювання може використовуватись у діагностиці, але його об'єктивність обов'язково має підтверджуватись іншими методами. Більш об'єктивним методом є оцінювання різних компонентів готовності фахівцями (С. Мартиненко [118], Т. Хлебнікова [255]). І в першому, і в другому випадках застосовуються порядкові шкали, що обмежують процедури використання арсеналу математичної статистики.

Правомірно вважати, що найбільш об'єктивними є методики, в основі яких лежить не самооцінювання чи думка експерта, а реальний результат діяльності чи прояву якостей курсанта, який можна зафіксувати. Це може бути: кількість правильно виконаних тестових завдань, кількість звернень курсанта до викладача, кількість названих об'єктів тощо.

З метою отримання достовірних даних ми використовували всі перераховані методи діагностики. До експертного оцінювання залучались викладачі, що проводять заняття, викладачі, які виконували обов'язки керівників під час практики, та представники військових частин, де курсанти проходили військову практику.

Експертне оцінювання доповнювалось анкетуванням (для оцінювання мотиваційно-ціннісного компонента), тестуванням (оцінювання когнітивного компонента готовності), спостереженням за організацією курсантами діяльності

(оцінювання поведінкового компонента готовності).

За кожним з описаних у підрозділі 1.4 критеріїв сформованості готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу з метою встановлення факту її сформованості був розроблений комплекс діагностичних методик (таблиці 3.1, 3.2).

Таблиця 3.1

Шкали оцінювання рівня сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Критерій	Показник	Методика	Індикатор	Норма (рівень)
Мотиваційно-ціннісний	П-1.1. Позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності	Анкетування, самооцінка	Висловлювання позитивних поглядів та інтересу до гендерних питань, асертивність у захисті принципів гендерної рівності (0-5)	0-3 (незадовільний)
	П-1.2. Налаштованість на навчання та розвиток в гендерній сфері	Метод проєктної діяльності	Виявлення активності і ініціативи в розробці та реалізації гендерно-орієнтованих проєктів (0-5)	4-7 (задовільний)
	П-1.3. Мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності у НГУ	Оцінка конфліктних ситуацій, інтерв'ю	Активність вирішення гендерних конфліктів, визнання значення гендерної рівності у НГУ(0-5)	8-11 (достатній)
Когнітивний	П-2.1. Розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію	Тестування, аналіз відповідей на відкриті питання	Бал на тестах, детальність і глибина відповідей (0-5)	0-3 (незадовільний)
	П-2.2. Розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики	Тестування	Розуміння впливу гендерних стереотипів на взаємодію в НГУ та гендерних аспектів військової етики (0-5)	4-7 (задовільний)
				8-11 (достатній)
				12-15 (оптимальний)

Продовження таблиці 3.1

	П-2.3. Знання законодавчих норм з гендерної рівності	Тестування	Знання ключових законодавчих актів, що регулюють гендерну рівність (0-5)	
Поведінковий	П-3.1. Застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні	Безпосереднє спостереження	Кількість інцидентів, коли особа виявляла гендерну чутливість у своїх діях, використання недискримінаційного мовлення (0-5)	0-3 (незадовільний)
	П-3.2. Реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах	Спостереження за поведінкою, 360-градусний зворотний зв'язок	Реакція на гендерні проблеми в НГУ, адекватність поведінки в ситуаціях гендерного конфлікту (0-5)	4-7 (задовільний)
	П-3.3. Опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень	Аналіз випадків (case study)	Урахування гендерних аспектів під час прийняття рішень (0-5)	8-11 (достатній)
				12-15 (оптимальний)

Визначені нами критерії реалізуються через показники та індикатори, детально описані в п. 1.4.

Рівні сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу оцінюються за 15-бальною шкалою, яка формується на основі сукупних результатів оцінювання визначених показників у межах кожного компонента.

Ця система оцінювання дозволяє комплексно охарактеризувати рівень сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Методики дослідження рівнів сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Методики дослідження рівнів сформованості компонентів готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Компонент готовності	Методики діагностування
Мотиваційно-ціннісний	<p>Анкетування і опитування – збір даних про відносини, інтереси, мотивацію та переконання особи.</p> <p>Метод проєктної діяльності – допомагає виявити ціннісні орієнтації особи, аналізуючи її готовність виконати задачі та проєкти, пов’язані з гендерною взаємодією.</p> <p>Інтерв’ю – розмова з особою для виявлення її поглядів, мотивів, ціннісних орієнтацій з питань гендерної взаємодії.</p> <p>Самооцінка – індивідуальна оцінка особою своїх цінностей, мотивів та ставлення до гендерних питань.</p> <p>Оцінка конфліктних ситуацій – аналіз реакції особи на гіпотетичні конфліктні ситуації з гендерними питаннями.</p>
Когнітивний	<p>Тестування – використання структурованих тестів для оцінювання рівня знань особи про гендерну рівність та професійну взаємодію.</p> <p>Аналіз відповідей на відкриті питання – дозволяє оцінити розуміння особою гендерних питань.</p>
Поведінковий	<p>Безпосереднє спостереження – оцінка поведінки особи в реальних або симульованих ситуаціях.</p> <p>Спостереження за поведінкою – аналіз манери поведінки особи в повсякденних ситуаціях, а також під час взаємодії з іншими людьми.</p> <p>Аналіз випадків (case study) – оцінка реакції особи на конкретний випадок або сценарій.</p> <p>360-градусний зворотний зв’язок – отримання відгуків від різних людей (наприклад, однокурсників, підлеглих, керівників, викладачів), які можуть оцінити поведінку особи.</p>

Аналіз науково-методичної літератури було проведено з метою виявлення особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів до взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Це дозволило здійснити систематизацію та узагальнення науково-інформаційних даних, сформувані цілісне уявлення про стан досліджуваної проблеми, а також визначити ключові теоретико-методологічні підходи до її вирішення.

Використання методів анкетування, опитування, методу проєктів, інтерв’ю, самооцінки, оцінки конфліктних ситуацій, тестування, аналізу відповідей на відкриті питання, безпосереднього спостереження, спостереження за поведінкою, аналізу випадків (case study) та 360-градусного зворотного зв’язку дозволило визначити рівні сформованості компонентів готовності майбутніх

офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Таким чином, нами була розроблена структура експериментально-дослідної роботи, спроектовані етапи її проведення та визначені параметри перевірки ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, на основі яких визначена структура оцінювання компетентностей курсантів, порівняння їх результатів із попередніми та очікуваними результатами.

3.2. Динаміка формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Для оцінювання ступеня ефективності розробленої технології формування в майбутніх офіцерів НГУ готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, у якій реалізовано обґрунтовані педагогічні умови та модель, розглянемо перебіг і результати педагогічного експерименту.

Під час проведення експериментальної роботи за допомогою попередньо розроблених методик визначено рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу на різних етапах. Це дало підставу зробити узагальнення щодо її динаміки, а отже, й ефективності методики формувального впливу. Діагностика здійснювалась відповідно до кожного з визначених компонентів готовності: мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового.

Результати оцінювання, диференційовані за кожним критерієм і показником, наведені в таблицях 3.3 та 3.4.

Таблиця 3.3

Оцінка готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу на констатувальному етапі експерименту

Критерій	Показник	Рівень готовності	ЕГ (56 осіб)		КГ (58 осіб)		Різниця %	χ^2
			Осіб	%	Осіб	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Мотиваційно-ціннісний	П-1.1. Позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності	Незадовільний	3	5,36	2	3,45	1,91	1,94125, (крит. точка розпод. 3,841)
		Задовільний	2	3,57	2	3,45	0,12	
		Достатній	49	87,50	50	86,21	1,29	
		Оптимальний	3	5,36	4	6,90	-1,54	
	П-1.2. Налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері	Незадовільний	1	1,79	1	1,72	0,06	
		Задовільний	7	12,50	6	10,34	2,16	
		Достатній	46	82,14	45	77,59	4,56	
		Оптимальний	3	5,36	4	6,90	-1,54	
П-1.3. Мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності у НГУ	Незадовільний	2	3,57	1	1,72	1,85		
	Задовільний	2	3,57	3	5,17	-1,60		
	Достатній	51	91,07	53	91,38	-0,31		
	Оптимальний	1	1,79	1	1,72	0,06		
Когнітивний	П-2.1. Розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію	Незадовільний	1	1,79	0	0,00	1,79	0,45083, (крит. точка розпод. 5,991)
		Задовільний	12	21,43	12	20,69	0,74	
		Достатній	26	46,43	38	65,52	-19,09	
		Оптимальний	9	16,07	8	13,79	2,28	
	П-2.2. Розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики	Незадовільний	5	8,93	5	8,62	0,31	
		Задовільний	13	23,21	15	25,86	-2,65	
		Достатній	37	66,07	33	56,90	9,17	
		Оптимальний	1	1,79	5	8,62	-6,83	

Продовження таблиці 3.3

Поведінковий	П-2.3. Знання законодавчих норм з гендерної рівності	Незадовільний	2	3,57	1	1,72	1,85	1,72449 , (крит. точка розп. 3,841)
		Задовільний	13	23,21	13	22,41	0,80	
		Достатній	31	55,36	29	50,00	5,36	
		Оптимальний	12	21,43	13	22,41	-0,99	
	П-3.1. Застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні	Незадовільний	0	0,00	0	0,00	0,00	
		Задовільний	5	8,93	2	3,45	5,48	
		Достатній	30	53,57	36	62,07	-8,50	
		Оптимальний	21	37,50	20	34,48	3,02	
	П-3.2. Реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах	Незадовільний	1	1,79	0	0,00	1,79	
		Задовільний	5	8,93	4	6,90	2,03	
		Достатній	38	67,86	43	74,14	-6,28	
		Оптимальний	12	21,43	11	18,97	2,46	
П-3.3. Опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень	Незадовільний	2	3,57	2	3,45	0,12		
	Задовільний	7	12,50	6	10,34	2,16		
	Достатній	41	73,21	45	77,59	-4,37		
	Оптимальний	6	10,71	5	8,62	2,09		

Отримані дані було проаналізовано та узагальнено. Розглянемо докладніше сутність діагностики кожного компонента готовності.

Мотиваційно-ціннісний компонент. З метою визначення рівня мотивації майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу використовувались методики, представлені в додатку Р.

Метою діагностичних засобів, що були використані, є оцінювання мотиваційно-ціннісного компонента готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Кожен інструмент має свою специфічну мету:

1. Анкета для визначення ставлення до гендерної рівності – має на меті діагностику ставлення особистості до принципів та цінностей гендерної рівності.

2. Перелік проєктів для оцінювання рівня готовності до навчання та розвитку в гендерній сфері – має на меті оцінити готовність індивіда до активного залучення в процеси навчання та розвитку, що пов'язані з гендерними питаннями.

3. Перелік питань для проведення інтерв'ю з курсантами з метою оцінювання показника «Визнання важливості гендерної рівності у НГУ» – має на меті зрозуміти, наскільки особистість визнає важливість гендерної рівності в контексті НГУ.

4. Перелік тверджень для здійснення самооцінки щодо сприйняття гендерної рівності як цінності – має на меті оцінити особистісні переконання індивіда щодо гендерної рівності та її значущості в професійному середовищі.

5. Оцінка конфліктних ситуацій для визначення мотивації до вирішення гендерних конфліктів – має на меті визначити, як особистість реагує на конфліктні ситуації, пов'язані з гендерними питаннями, та як вона мотивована їх вирішувати.

У сукупності ці інструменти також допомагають виявити можливі прогалини в цьому розумінні й забезпечити цільове навчання та розвиток у відповідних сферах.

Найскладнішим для курсантів було оцінювати конфліктні ситуації, обидві групи отримали найнижчі показники.

Когнітивний компонент. Метою діагностичних засобів, що були вказані, є оцінювання когнітивного компонента готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Кожен інструмент має свою специфічну мету (додаток С):

1. Тест для визначення рівня розуміння принципів гендерної рівності має на меті визначити рівень розуміння індивіда принципів гендерної рівності.

2. Перелік відкритих питань для визначення рівня знань про гендерну рівність та професійну взаємодію має на меті оцінити рівень знань індивіда щодо гендерної рівності та професійної взаємодії в цьому контексті.

3. Тест для визначення рівня розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ має на меті визначити рівень розуміння курсантом впливу та ролі гендерних стереотипів у контексті НГУ.

4. Тест для визначення рівня знань законодавчих норм з гендерної рівності має на меті перевірити знання індивіда про законодавчі норми, що визначають гендерну рівність.

5. Тест для визначення рівня знань гендерних питань у контексті військової етики має на меті оцінити знання та розуміння гендерних питань у контексті військової етики.

Водночас найважчим для курсантів було визначити ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання законодавчих норм з гендерної рівності.

Для визначення рівня поведінкового компонента були використані такі методи (додаток Т):

Безпосереднє спостереження за поведінкою в професійних ситуаціях було спрямоване на оцінювання застосування принципів гендерної рівності в реальних або змодельованих умовах професійної діяльності.

Спостереження за поведінкою в повсякденних ситуаціях дозволило визначити рівень гендерної чутливості під час комунікації, ухвалення рішень і реагування на гендерні питання у військовому середовищі.

Аналіз випадків (case study) використано для оцінювання здатності майбутніх офіцерів реагувати на конкретні ситуації, пов'язані з гендерною взаємодією та потенційними конфліктами.

Оцінювання поведінки в гендерно чутливих конфліктах має на меті аналіз стратегій вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних із гендерною рівністю, а також ефективності ухвалення рішень.

360-градусний зворотний зв'язок передбачає отримання результатів оцінювання поведінки майбутніх офіцерів у контексті гендерної взаємодії від

колег, підлеглих, керівників та викладачів, що дозволяє здійснити комплексний аналіз рівня готовності до гендерно чутливого професійного спілкування та управління.

Ці методи мають на меті визначення в курсантів рівнів навичок комунікації, співробітництва, розв'язання конфліктів, адаптації до різних ситуацій, управління різними гендерними перспективами та формування взаємодії, що ґрунтується на повазі та рівноправності.

Найбільш складним для курсантів було проявити свою здатність застосовувати принципи гендерної рівності в процесі прийняття рішень та здійснити самооцінку своєї поведінки.

Для визначення статистичної значущості між показниками готовності ЕГ та КГ використаємо критерій χ^2 (хі-квадрат), який є типовим методом для порівняння спостережуваних і очікуваних частот у категоріальних даних.

Таблиця 3.4

**Оцінка готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями
на засадах гендерного підходу на
контрольно-узагальнювальному етапі експерименту**

Критерій	Показник	Рівень готовності	ЕГ (56 осіб)		КГ (58 осіб)		Різниця %	χ^2
			Осіб	%	Осіб	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Мотиваційно-ціннісний	П-1.1. Позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності	Незадовільний	0	0	3	5,17	-5,17	8,11478
		Задовільний	0	0,00	2	3,45	-3,45	
		Достатній	47	83,93	49	84,48	-0,55	
		Оптимальний	9	16,07	4	6,90	9,17	
	П-1.2. Налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері	Незадовільний	0	0,00	1	1,72	-1,72	
		Задовільний	2	3,57	5	8,62	-5,05	
		Достатній	46	82,14	45	77,59	4,56	
		Оптимальний	7	12,50	7	12,07	0,43	

Продовження таблиці 3.4

	П-1.3. Мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності в НГУ	Незадовільний	0	0,00	0	0,00	0,00	
		Задовільний	5	8,93	4	6,90	2,03	
		Достатній	46	82,14	53	91,38	-9,24	
		Оптимальний	5	8,93	1	1,72	7,20	
Когнітивний	П-2.1. Розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію	Незадовільний	0	0,00	0	0,00	0,00	13,78313
		Задовільний	2	3,57	11	18,97	-15,39	
		Достатній	36	64,29	33	56,90	7,39	
		Оптимальний	18	32,14	14	24,14	8,00	
	П-2.2. Розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики	Незадовільний	0	0,00	4	6,90	-6,90	
		Задовільний	3	5,36	14	24,14	-18,78	
		Достатній	47	83,93	31	53,45	30,48	
		Оптимальний	6	10,71	9	15,52	-4,80	
	П-2.3. Знання законодавчих норм з гендерної рівності	Незадовільний	0	0,00	1	1,72	-1,72	
		Задовільний	4	7,14	11	18,97	-11,82	
		Достатній	31	55,36	29	50,00	5,36	
		Оптимальний	21	37,50	17	29,31	8,19	
Поведінковий	П-3.1. Застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні	Незадовільний	0	0,00	0	0,00	0,00	19,06169
		Задовільний	0	0,00	0	0,00	0,00	
		Достатній	27	48,21	34	58,62	-10,41	
		Оптимальний	29	51,79	24	41,38	10,41	
	П-3.2. Реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах	Незадовільний	0	0,00	0	0,00	0,00	
		Задовільний	0	0,00	3	5,17	-5,17	
		Достатній	28	50,00	37	63,79	-13,79	
		Оптимальний	28	50,00	18	31,03	18,97	
	П-3.3. Опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень	Незадовільний	0	0,00	1	1,72	-1,72	
		Задовільний	5	8,93	5	8,62	0,31	
		Достатній	40	71,43	45	77,59	-6,16	
		Оптимальний	11	19,64	7	12,07	7,57	

На рисунках 3.2–3.4 представлено динаміку формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в процесі проведення педагогічного експерименту за середніми значеннями показників.

Дані результати дослідження свідчать про те, що впровадження методики формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу мало значний вплив на мотиваційно-ціннісний критерій.

Експериментальна група показала значне поліпшення в готовності, зі значним зниженням незадовільного рівня до 0 % та зниженням задовільного рівня на 12,5 %. Одночасно спостерігалось підвищення оптимального рівня на 24 %, що свідчить про позитивний ефект від запровадженої методики. Зниження достатнього рівня на 6,79 % також може вказувати на переміщення цієї групи до більш високого рівня готовності.

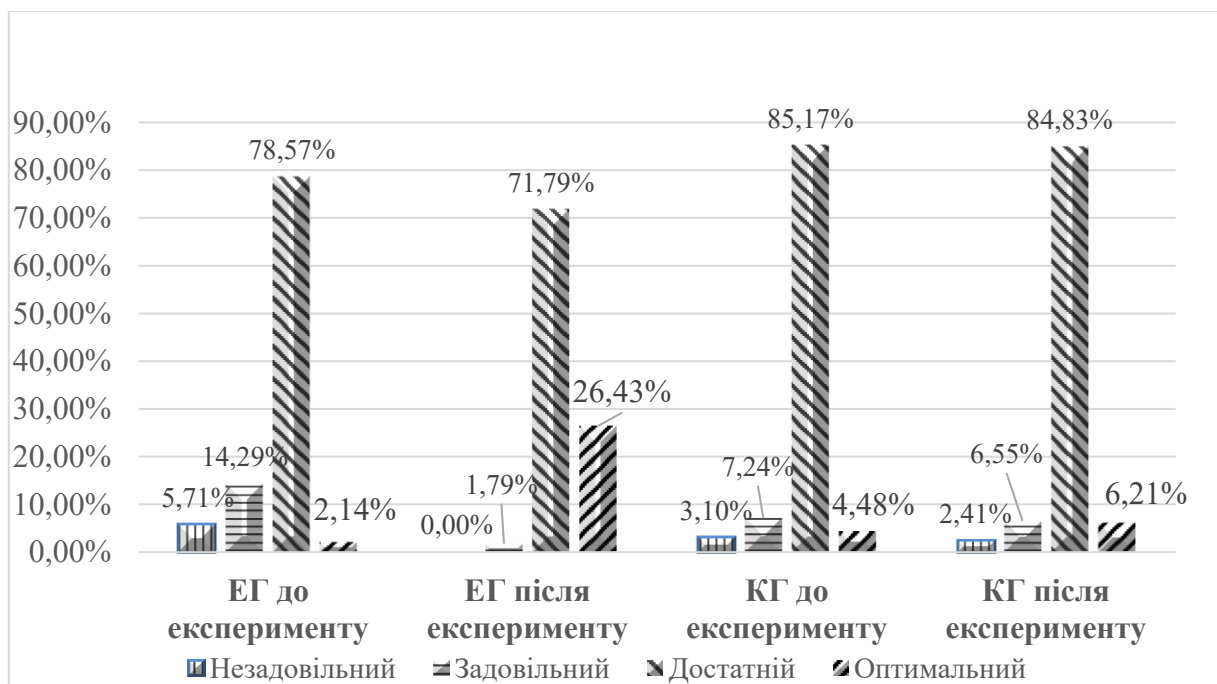


Рис. 3.2. Динаміка рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу за мотиваційно-ціннісним компонентом

У контрольній групі зміни були значно менш виражені, з невеликим зменшенням незадовільного та задовільного рівнів на 0,7 % та зростанням оптимального рівня на лише 1,7 %.

Ці результати підтверджують, що впроваджена методика була ефективною і допомогла значно підвищити готовність майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Аналізуючи дані за когнітивним критерієм, можна зафіксувати значні відмінності між експериментальною та контрольною групами.

В експериментальній групі відбулися суттєві зміни. Відсоток учасників з незадовільним рівнем знизився до нуля від початкового показника на 3,93 %. Водночас зниження задовільного та достатнього рівнів становило 17,9 % та 15 % відповідно, показуючи перехід до більш високих рівнів. Особливо важливим є значне підвищення оптимального рівня – на 36,8 %.

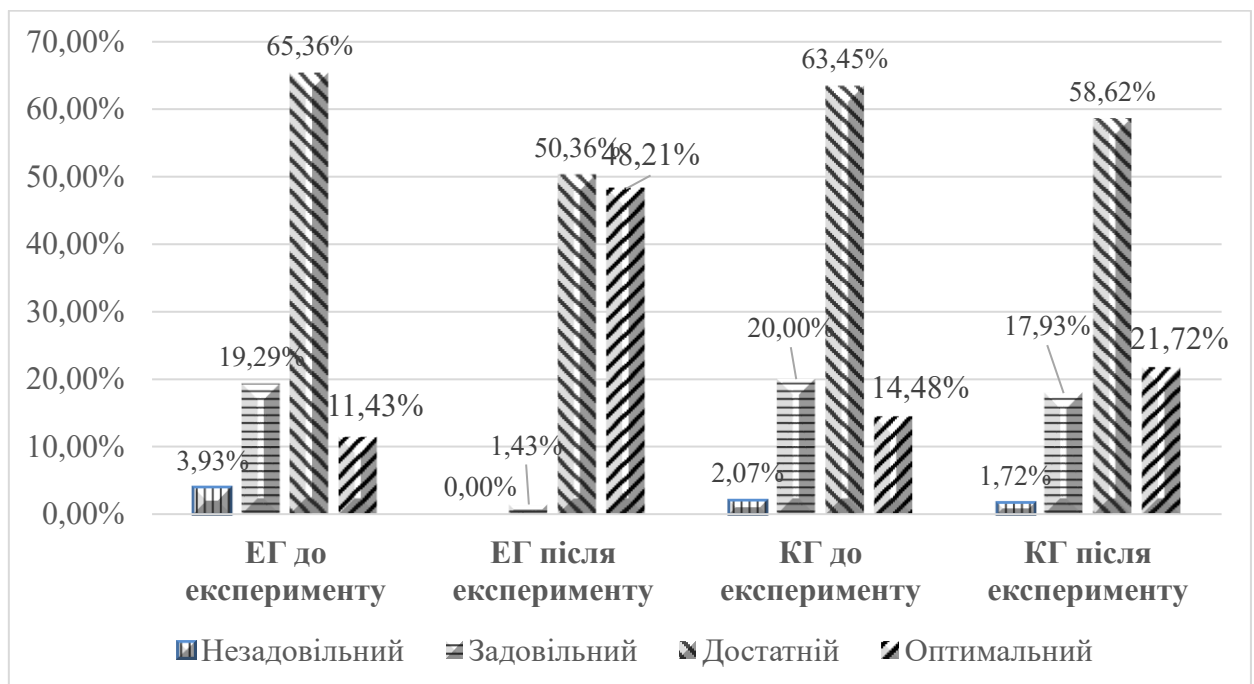


Рис. 3.3. Динаміка рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу за когнітивним компонентом

У контрольній групі зміни були менш значними. Відбулося невелике зменшення незадовільного (0,3 %), задовільного (2,1 %) та достатнього (4,8 %) рівнів. Однак також було зареєстровано зростання оптимального рівня на 7,2 %,

що є позитивним результатом, але значно меншим, ніж в експериментальній групі.

Загалом, результати свідчать про те, що втручання, яке було реалізовано в рамках дослідження, мало значний вплив на учасників експериментальної групи, допомагаючи їм досягти більш високого рівня когнітивної готовності. Водночас контрольна група, хоч і показала певні покращення, не досягла таких високих результатів. Це підтверджує ефективність розробленої методики та важливість її впровадження для подальшого підвищення рівня когнітивної готовності майбутніх офіцерів.

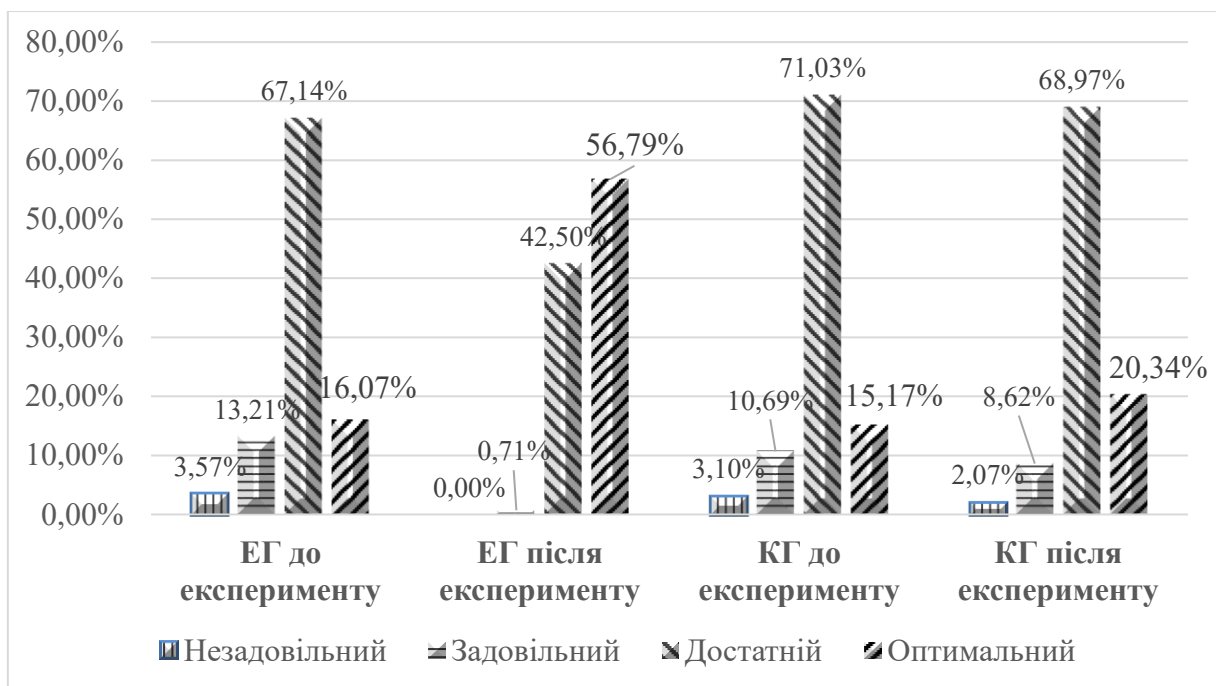


Рис. 3.4. Динаміка рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу на за поведінковим компонентом

За результатами дослідження за поведінковим критерієм спостерігаються зміни в обох групах.

Експериментальна група демонструє значний прогрес у підвищенні рівня готовності. Відсоток учасників з незадовільним рівнем знизився до нуля від початкового показника в 3,6 %. Зниження показників задовільного та достатнього рівнів на 12,5 % та 24,6 % відповідно свідчить про перехід учасників

на більш високий рівень готовності. Найбільш виражене підвищення оптимального рівня готовності на 40,7 %.

З іншого боку, контрольна група також показала певні зміни, але вони були значно меншими. Зменшення показників незадовільного, задовільного та достатнього рівнів на 1,03 %, 2,07 % та 2,07 % відповідно, хоча і свідчить про покращення, але є значно менш виразним. Зростання оптимального рівня становило лише 5,2 %.

Ці дані свідчать про ефективність запровадженої методики в експериментальній групі. Це підтверджує потребу в подальшому впровадженні таких методик для підвищення рівня поведінкової готовності майбутніх офіцерів. Водночас контрольна група також показала невеликі покращення, що вказує на те, що процес самоосвіти та саморозвитку також веде до покращення, але значно повільніше та менш ефективно. Окрім того, відбувався процес інституалізації державної гендерної політики, що впливав на всіх учасників освітнього процесу.

У таблицях 1 та 2 додатка У порівняно рівень готовності на констатувальному та на контрольно-узагальнювальному етапах дослідження між експериментальною групою (ЕГ) та контрольною групою (КГ) за кожним з трьох критеріїв: мотиваційно-ціннісним, когнітивним та поведінковим. Це відбувалося шляхом порівняння розподілу учасників за рівнями готовності між цими двома групами [110].

Наші таблиці містять значення χ^2 , які були розраховані на основі спостережуваних частот (n , m) та очікуваних частот (N , M), а також відповідних відсотків. Також було порівняно ці значення χ^2 з критичними точками розподілу при рівні значущості $\alpha=0,05$, ураховуючи те, що якщо значення χ^2 перевищує критичну точку, це означає, що різниця між групами є статистично значущою і наша методика є ефективною.

Для визначення критерію χ^2 використаємо формулу 3.1:

$$\chi^2_{\text{емп.}} = NM \sum_{i=1}^L \frac{\left(\frac{n_i}{N} - \frac{m_i}{M} \right)^2}{\frac{n_i + m_i}{N + M}} \quad (3.1)$$

де, N – кількість експериментальної групи (56 осіб);

M – кількість курсантів контрольної групи (58 осіб);

n_i – кількість об'єктів, що потрапили до i -го інтервалу в експериментальній групі. Наприклад, у таблиці 3.1 для мотиваційно-ціннісного критерію $n_1 = 11$, $n_2 = 45$;

m_i – кількість об'єктів, що потрапили до i -го інтервалу в контрольній групі. Наприклад, у таблиці 3.1 для мотиваційно-ціннісного критерію $m_1=6$, $m_2=52$;

df – число ступенів вільності (свободи). Для критерію χ^2 (хі-квадрат) у таблиці спряженості число ступенів свободи розраховується за формулою:

$$df=(r-1) * (c-1), \text{ де } r - \text{кількість рядків у таблиці, } c - \text{кількість.}$$

Так, у таблиці 3.1 для мотиваційно-ціннісного критерію є два рядки (два рівні готовності) та два стовпці (експериментальна та контрольна групи), отже, число ступенів свободи буде $DF=(2-1)*(2-1)=1$.

Наприклад, у таблиці 3.1 для мотиваційно-ціннісного критерію при рівні значущості $\alpha=0,05$ та числі ступенів свободи $df=1$ критична точка розподілу $\chi^2=3,841$. При $df=2$ критична точка розподілу $\chi^2=5,991$.

Рівень значущості (α) – це ймовірність помилки першого роду, тобто помилки, коли відхиляється нульова гіпотеза, хоча вона є правдивою.

У психолого-педагогічних дослідженнях достатнім вважається рівень значущості $\alpha = 0,05$, що означає, що дослідник приймає до 5 % ризику відхилення статистичної гіпотези.

Сформулюємо нульову H_0 і альтернативну H_1 гіпотези. Нульова гіпотеза H_0 : рівень сформованості готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в експериментальній групі достовірно не відрізняється від рівня контрольної групи.

Альтернативна гіпотеза H_1 : рівень сформованості готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в експериментальній групі достовірно відрізняється від рівня контрольної групи.

За результатами узагальнених даних зрізу, отриманих під час констатувального етапу експерименту, очевидно, що в курсантів як експериментальної, так і контрольної груп спостерігається приблизно однаковий рівень сформованості готовності. Нульова гіпотеза приймається.

На контрольно-узагальнювальному етапі вчиняємо аналогічно. Формулюємо нульову гіпотезу H_0 , за якою невідповідність між законами розподілу рівнів сформованості до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу експериментальної і контрольної груп випадкова. Порівняння здійснюємо за кожним із критеріїв.

Згідно з результатами аналізу, на контрольно-узагальнювальному етапі спостерігаються значущі відмінності між групами за всіма досліджуваними компонентами: мотиваційно-ціннісним, когнітивним та поведінковим.

1. Мотиваційно-ціннісний компонент: Число $\chi^2=8,11478$, що є більшим за критичну точку розподілу (3,841 при рівні значущості $\alpha=0,05$), свідчить про статистично значущість відмінностей між групами за цим компонентом.

2. Когнітивний компонент: Число $\chi^2=13,78313$, що перевищує критичну точку розподілу (5,991 при рівні значущості $\alpha=0,05$). Це вказує на наявність статистично значущих відмінностей між групами за цим компонентом.

3. Поведінковий компонент: Значення $\chi^2=19,06169$, що також перевищує критичну точку розподілу (5,991 при рівні значущості $\alpha=0,05$). Це свідчить про наявність статистично значущих відмінностей між групами за цим компонентом.

Отже, нульова гіпотеза H_0 спростовується. Відмінності між експериментальною і контрольною групами не є випадковими за всіма визначеними компонентами.

Тобто можна висловити впевненість, що будь-які зміни, які були зауважені між експериментальною і контрольною групами, не є просто результатом випадковості, а формувальна програма, що була впроваджена в експериментальній групі, мала статистично значущий вплив.

Це свідчить, що майбутні офіцери, які пройшли спеціальне навчання, відрізняються за рівнем готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу порівняно з тими, хто цього навчання не проходив.

Згідно з результатами експерименту, зазначені педагогічні умови та методика навчання показали позитивну динаміку в рівнях готовності курсантів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу. Відмінності між експериментальною та контрольною групами були статистично значущими, що вказує на ефективність педагогічних умов та засобів формування в майбутніх офіцерів Національної гвардії України готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Таким чином, з урахуванням отриманих результатів можна стверджувати, що мету експерименту було досягнуто.

У перебігу експерименту було забезпечено можливість для експериментальної групи теоретично засвоїти принципи гендерної рівності: організували та впровадили спеціальну навчальну дисципліну за вибором, провели тренінги з гендерної рівності, була надана активна підтримка та здійснено сприяння з боку керівництва Академії у формуванні готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу. Також був застосований гендерний підхід у педагогічній діяльності НПП та створено гендерно чутливе середовище. І як результат, рівень готовності майбутніх офіцерів експериментальної групи до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу значно вищий за рівень готовності контрольної групи. Це підтвердило гіпотезу нашого педагогічного експерименту.

Під час проведення експерименту ми стикнулися з рядом специфічних труднощів, які виявили слабкі місця в нашій методиці та підказали шляхи її вдосконалення.

Однією з головних проблем було недостатнє засвоєння матеріалу про ролі гендерних стереотипів у НГУ серед курсантів, що проявилось під час тестування.

Це зумовлено, зокрема, складністю теми та недоліками в підготовці викладачів до проведення занять з цього питання. Як виявилось, важливо було більше часу приділити практичним вправам, що демонструють вплив стереотипів на повсякденні ситуації в армії, і рольовим іграм, які б допомогли курсантам краще усвідомити цю проблему.

Ще одна проблема виникла під час оцінювання мотиваційно-ціннісного компонента, зокрема, готовності до вирішення гендерних конфліктів. Багато курсантів виявили пасивність і невпевненість у симульованих конфліктних ситуаціях, що вказувало на низьку ефективність використаних навчальних методів у цьому аспекті. Це підштовхнуло нас до пошуку більш ефективних форм і методів роботи з курсантами, зокрема, застосування інтерактивних тренінгів і воркшопів з розвитку комунікативних навичок і методів мирного врегулювання конфліктів.

Також ми зіткнулися з проблемою недостатньої активності курсантів під час дискусій та обговорень, що могло бути спричинено авторитарним стилем ведення занять деякими викладачами. Виявилось, що для підвищення активності курсантів важливо створювати відкрите та дружнє середовище, де кожен міг би вільно висловлювати свої думки і пропозиції без страху бути несприйнятим або критикованим. Для цього ми запровадили інтерактивні методики, такі як круглі столи, дебати та мозкові штурми, які дозволили курсантам активніше залучатися до дискусій та краще засвоювати матеріал.

Окрім того, під час аналізу випадків (case study) ми виявили, що курсанти часто мали труднощі з застосуванням теоретичних знань на практиці. Це підкреслило необхідність більш тісного зв'язку між теоретичною підготовкою та її практичним застосуванням. У відповідь на це ми включили більше практичних занять, спрямованих на розвиток навичок вирішення реальних задач, з якими курсанти можуть стикнутися в майбутній службі.

Важливим висновком стало те, що ефективність педагогічних методик значно збільшується за умови підтримки гендерних ініціатив з боку керівництва навчального закладу. Активна участь керівників в освітньому процесі, їх

зацікавленість та підтримка інноваційних підходів сприяли створенню більш сприятливої атмосфери для навчання та підвищенню мотивації курсантів.

У цілому досвід проведення експерименту показав, що для ефективного формування готовності курсантів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу необхідно постійно аналізувати та адаптувати методики навчання, звертаючи увагу на виникаючі проблеми та активно шукати шляхи їх вирішення.

Ставлення курсантів, викладачів і офіцерів структурних підрозділів до заходів, спрямованих на формування готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, було різним і залежало від низки факторів, таких як особисті переконання, досвід та розуміння важливості гендерної рівності в сучасному військовому контексті.

Курсанти: Серед курсантів спостерігалася змішана реакція. Деякі курсанти сприймали заходи позитивно, убачаючи в них можливість розвитку важливих соціальних навичок та покращення взаєморозуміння в майбутніх професійних ситуаціях. Інші курсанти могли спочатку ставитись скептично, вважаючи гендерну тематику менш важливою порівняно з іншими аспектами військової підготовки. Проте з часом завдяки практичній орієнтації заходів та включенню реальних кейсів велика частина курсантів почала відчувати значущість теми та її актуальність у професійній діяльності.

Викладачі: Викладачі, як правило, ставились до заходів позитивно, убачаючи в них важливий елемент сучасної освітньої програми. Проте були і такі, хто потребував додаткового часу та ресурсів для адаптації своїх курсів під нові вимоги, що могло спричиняти певне невдоволення. Особливо це стосувалося викладачів, які раніше не мали досвіду роботи з гендерною тематикою. Підтримка керівництва та можливість обміну досвідом між викладачами сприяли покращенню ставлення та залученню до реалізації програми.

Офіцери структурних підрозділів: Офіцери, як правило, розуміли важливість гендерної рівності та включення цієї тематики до навчальних програм, виходячи з вимог сучасності та міжнародного досвіду. Вони бачили в

цьому не лише виконання нормативних вимог, але й реальний крок до підвищення ефективності та адаптивності військових підрозділів. Однак існували і виклики, пов'язані з інтеграцією гендерних аспектів у повсякденну діяльність підрозділів, зокрема, зміна усталених стереотипів та переконань серед особового складу. Офіцери намагались знаходити баланс між традиційними підходами до військової служби та необхідністю адаптації до нових вимог суспільства щодо гендерної рівності.

Для полегшення цього процесу було важливо проводити регулярні тренінги та семінари, на яких офіцери могли більше дізнатись про гендерні питання, обговорити виклики та знайти ефективні способи їх вирішення. Особливу увагу приділяли методам ведення діалогу та врегулювання конфліктів, що виникають на гендерному ґрунті.

Загалом, реалізація заходів з формування готовності до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу сприяла підвищенню рівня освіченості та зміні ставлення до гендерних питань усіх учасників освітнього процесу. Однак для досягнення стійких позитивних змін потрібно постійне залучення, готовність до діалогу та гнучкість у впровадженні інноваційних підходів.

Для покращення формувальної методики, спрямованої на розвиток готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, можна вжити такі заходи:

- збільшити кількість інтерактивних занять, таких як рольові ігри, дискусійні панелі, кейс-методи, що дозволяють курсантам не тільки засвоїти теоретичний матеріал, але й застосувати його на практиці, вирішуючи реальні проблемні ситуації;

- використовувати реальні історії й ситуації з практики військової служби, де гендерні аспекти відіграли ключову роль. Аналіз таких випадків допоможе курсантам краще зрозуміти значення гендерної рівності та її вплив на вирішення задач;

- регулярно запрошувати експертів з гендерних питань, а також досвідчених військовослужбовців, які мають практичний досвід вирішення гендерних конфліктів, для проведення майстер-класів та семінарів;

- упровадити систему регулярного зворотного зв'язку від курсантів та викладачів щодо ефективності методики. Також важливо надавати курсантам інструменти для самооцінки та рефлексії їхнього власного розвитку в контексті гендерної рівності;

- інтегрувати гендерну тематику в різні дисципліни, не обмежуючись лише соціальними та гуманітарними дисциплінами. Це допоможе підкреслити універсальність і важливість гендерної рівності;

- розробляти чіткі критерії для оцінювання ефективності методики та її впливу на розвиток курсантів. Регулярний моніторинг та оцінювання дозволять вчасно адаптувати та вдосконалювати методику;

- створювати в закладі освіти культуру поваги та взаєморозуміння, де кожен відчуває себе цінним незалежно від статевої належності. Сприяти формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, де обговорення гендерних питань та виявлення проблем не вважаються табуйованими;

- постійно бути готовими до адаптації методики з урахуванням змін у суспільних нормах і військовому середовищі, а також індивідуальних потреб курсантів і викладачів. Важливо стежити за актуальними дослідженнями та практиками в галузі гендерної рівності та включати нові знання в освітній процес;

- забезпечити, щоб усі заняття та тренінги проводилися з повагою до етичних норм, забезпечуючи безпечне середовище для висловлення думок і обговорення без страху дискримінації чи викриття;

- інтегрувати сучасні технології та інноваційні методи навчання, такі як онлайн-курси, віртуальна реальність, ігрові методи навчання, що можуть зробити процес засвоєння гендерних питань більш ефективним і цікавим;

– вивчати та адаптувати кращі міжнародні практики з гендерної рівності в армії, організувати програми обміну з іншими країнами для розширення горизонтів курсантів та викладачів.

Ураховуючи ці пропозиції, можна значно підвищити ефективність формування методик і забезпечити глибоке і всебічне розуміння важливості гендерної рівності в професійній взаємодії майбутніх офіцерів, сприяючи створенню більш справедливого та ефективного військового середовища.

Висновки до третього розділу

З метою перевірки ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу було підготовлено і проведено педагогічний експеримент на базі Національної академії Національної гвардії України з 2019 по 2023 рік. Він складався з організаційно-підготовчого, констатувального, формувального, контрольного-узагальнювального етапів.

В експерименті було задіяно 114 курсантів гуманітарного факультету НАНГУ, які були розподілені на експериментальну групу в кількості 56 осіб та контрольну групу – 58 осіб.

Результати констатувального етапу експерименту засвідчили, що переважна більшість курсантів контрольної і експериментальної груп мають задовільний і достатній рівні готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу і достовірної різниці між ЕГ та КГ не виявлено.

На *формувальному етапі* (2020–2022 н. р.) дослідження реалізовано педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

На контрольному-узагальнювальному етапі педагогічного експерименту (2022–2023 н. р.) проведено оцінювання рівня готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями

на засадах гендерного підходу; здійснено зведення і математичну обробку результатів оцінювання; порівняно контрольні та експериментальні групи за статистичними критеріями та сформульовано висновки щодо ефективності розробленої методики формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Аналіз отриманих результатів свідчить, що до початку експерименту в контрольній і експериментальній групах за показниками рівнів готовності здобувачі суттєво не відрізнялися. Під дією експериментального чинника впродовж експерименту в більшості курсантів експериментальної групи суттєво підвищився загальний рівень готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу з усіма компонентами. Переважна більшість курсантів експериментальної групи досягла достатнього та оптимального рівнів готовності. Відповідно, в експериментальній групі зменшилася кількість студентів з незадовільним та задовільним рівнями сформованості готовності.

В експериментальній групі підвищення відсотка курсантів з оптимальним рівнем за мотиваційно-ціннісним критерієм становить 24,3 %, за когнітивним – 36,8 %, поведінковим – 40,7 %.

У контрольній групі рівні сформованості досліджуваної готовності значно менш виражені, що підтверджується використанням статистичного критерію Пірсона χ^2 .

За мотиваційно-ціннісним критерієм у контрольній групі підвищення відсотка курсантів з оптимальним рівнем становить 1,7 %, за когнітивним – 7,2 %, поведінковим – 5,2 %.

Результати експериментальних досліджень відображено в авторських публікаціях [132; 136; 137; 138; 139].

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано теоретичне обґрунтування й шляхи практичного розв'язання завдання формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Результати проведеного дослідження дали можливість зробити такі висновки:

1. Упровадження гендерного підходу в освітній процес вищого військового навчального закладу є необхідністю, що визначається проблемами сучасного розвитку суспільства. Його сутність полягає в інтеграції принципів гендерної рівності в усі аспекти системи науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості майбутніх офіцерів НГУ і має важливе значення для подальшої служби на посадах офіцерського складу.

Під *готовністю майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу* розуміємо інтегративне особистісне утворення, яке характеризується наявністю мотивів, ціннісних орієнтацій, системи знань про гендерний підхід та професійну взаємодію і здатністю реалізувати їх у діяльності й поведінці для забезпечення ефективної комунікації, співпраці та взаємодії з військовослужбовцями різної статі в умовах навчальної та службово-бойової діяльності. Така готовність ґрунтується на усвідомленому прийнятті принципів гендерної рівності, урахуванні соціокультурних особливостей, гендерних норм і ролей, сприяє формуванню справедливого, гендерно чутливого середовища у військовому колективі, забезпечує рівні права й можливості для всіх учасників професійної взаємодії та підвищує ефективність виконання завдань військової служби.

На основі аналітичного огляду літературних джерел з означеної проблеми уточнено структуру готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що охоплює три взаємопов'язані компоненти: *мотиваційно-ціннісний* (мотиви, ціннісності, ставлення до гендерної рівності; налаштованість на

вирішення гендерних конфліктів, спрямованість на навчання у гендерній сфері), *когнітивний* (знання про гендерну рівність і професійну взаємодію, гендерних стереотипів, законодавчих норм із забезпечення гендерної рівності), *поведінковий* (застосування принципів гендерної рівності в діяльності та спілкуванні, поведінка в гендерних конфліктах, прийняття рішень з опорою на принципи гендерної рівності).

Відповідно до компонентів досліджуваної готовності визначено критерії та показники її сформованості: *ціннісно-мотиваційний* (показники: позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності; мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності в НГУ; налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері), *когнітивний* (показники: розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію; розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у контексті військової етики; знання законодавчих норм з гендерної рівності), *поведінковий* (показники: застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні; реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах; опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень).

Схарактеризовано рівні сформованості кожного компонента готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу: *незадовільний, задовільний, достатній, оптимальний*.

2. Студіювання вітчизняного досвіду формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу демонструє важливість та актуальність цієї проблематики в контексті сучасного суспільства. З'ясовано, що є значні виклики в процесі формування готовності до професійної взаємодії на основі гендерного підходу. Серед них – глибоко вкорінені гендерні стереотипи, прояви дискримінації та недостатня увага до гендерних аспектів у рамках військової служби, що ускладнює процес

формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Аналіз зарубіжного досвіду формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на основі гендерного підходу свідчить, що гендерний підхід виявився ефективним засобом забезпечення рівних можливостей і взаємної поваги між військовослужбовцями різних статей, що сприяє зміцненню корпоративної культури та цілісності військових колективів. Констатовано, що вивчення методик підготовки майбутніх офіцерів у демократичних країнах вказує на глибоке розуміння складності та специфіки військової служби. Сучасні підходи відображають прагнення до створення ефективних, гуманних та справедливих систем підготовки військових кадрів, які враховують гендерні аспекти.

Зарубіжний досвід формування готовності військовослужбовців до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу становить важливу референцію для дослідження та вдосконалення вітчизняних підходів до гендерної рівності в секторі безпеки та оборони. Імплементация міжнародного досвіду в систему військової освіти України передбачає: створення гендерно чутливого середовища в закладах військової освіти та військових формуваннях; запровадження курсів та тренінгів з гендерних студій з використанням інтерактивних та дистанційних технологій; спрямування жінок до побудови кар'єри у військовій сфері; призначення жінок на управлінські посади в закладах військової освіти та військових формуваннях; уведення посадової особи з гендерних питань та протидії гендерній дискримінації (гендерного радника).

Аналіз теоретичних і методологічних засад формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу свідчить, що означена проблема розроблена недостатньо. Бракує наукових досліджень особливостей упровадження цього підходу в підготовку офіцерів НГУ.

З метою дослідження стану сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями

на засадах гендерного підходу було використано авторські методики, що уможливили оцінювання рівнів розвитку кожного з компонентів цієї готовності. Результати оцінювання засвідчили, що в переважній більшості курсантів мотиваційно-ціннісний компонент відповідає достатньому рівню готовності, когнітивний і поведінковий компоненти – задовільному.

3. З урахуванням поглядів науковців на основі аналізу результатів експертного оцінювання виявлено та обґрунтовано *педагогічні умови*, які сприяють формуванню готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу: доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу; організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності; підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу; застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності; створення гендерно чутливого освітнього середовища. Для реалізації кожної з них запропоновано комплекс заходів, що передбачають удосконалення всіх складників професійної підготовки майбутніх офіцерів НГУ.

4. Спроектовано модель, що відображає цілісний процес формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що містить чотири взаємопов'язані блоки: концептуально-методологічний (концептуальні засади, мета, завдання, методологічні підходи, принципи), суб'єктний (курсанти, викладачі, офіцери структурних підрозділів, фахівці-практики), змістово-операційний (компоненти готовності, зміст підготовки, етапи її формування, форми організації освітнього процесу, педагогічні технології, методи, засоби навчання), результативно-оцінний (критерії та показники, засоби діагностики, рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, передбачуваний результат). Кожний із цих блоків характеризується специфічним змістом, відносною самостійністю та функціональністю й оригінальною структурою.

Схарактеризовано методичний супровід формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що дозволило реалізувати визначені педагогічні умови та результативно вплинути на процес формування зазначеної готовності з використанням засобів формальної, неформальної та інформальної освіти шляхом: доповнення нормативних освітніх компонентів актуальними темами (питаннями), пов'язаними з гендерною тематикою; запровадження дисципліни за вибором «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки»; використання у процесі навчання поряд з традиційними інноваційних методів (тренінги, проекти, рольові ігри, кейс стаді) та технологій (розвитку критичного мислення, проблемного навчання, колективного та індивідуального навчання, інформаційно-комунікаційні технології); використання під час проведення командно-штабних навчань реальних ситуацій та військових ігор; унесення змін до програми практики тощо.

5. Експериментально перевірено результативність запропонованих педагогічних умов та розробленого методичного забезпечення формування готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Узагальнення результатів експерименту дало змогу з'ясувати динаміку кількісно-якісних змін у рівнях сформованості всіх компонентів готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу експериментальної групи. Переважна більшість курсантів експериментальної групи досягла достатнього та оптимального рівнів усіх компонентів досліджуваної готовності. Так, збільшилася кількість курсантів, які мають оптимальний рівень сформованості готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу (за мотиваційно-ціннісним компонентом – на 24,3 %, за когнітивним – на 36,7 %, за поведінковим – на 40,7 %). Натомість суттєво зменшилася кількість курсантів ЕГ з незадовільним рівнем сформованості готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу (за мотиваційно-

ціннісним компонентом – на 5,7 %, за когнітивним – на 3,9 %, за поведінковим – на 3,6 %), водночас у КГ позитивні зміни проявились меншою мірою.

Перевірка з допомогою статистичного критерію Пірсона χ^2 довела достовірну різницю в динаміці рівнів готовності курсантів експериментальної і контрольної груп, що свідчить про ефективність виявлених та обґрунтованих педагогічних умов формування в майбутніх офіцерів НГУ готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Дослідження не претендує на вичерпний аналіз усіх аспектів окресленої проблеми. Перспективними є подальший розвиток та адаптація розробленої моделі до використання в інших вищих військових навчальних закладах, пошук шляхів удосконалення професійної підготовки майбутніх офіцерів на засадах гендерного підходу та застосування гендерного підходу у всіх видах професійної діяльності офіцерів Національної гвардії України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/metod> (дата звернення: 02.02.2022).
2. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <https://sum.in.ua/s/pidkhd> (дата звернення: 01.02.2020).
3. Бабюк Й., Каньоса Н. Г., Лазарович Н. Б. Методичний супровід освітньої діяльності в закладі дошкільної освіти: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2021. 200 с.
4. Байдюк Н. А. Здобутки та перспективи діяльності осередків гендерної освіти у вищих навчальних закладах України. *Гендерна парадигма освітнього простору*. 2016. № 4. С. 15–18.
5. Балл Г. О. Наукова школа Г. С. Костюка: методологічні уроки. *Психологія в раціогуманістичній перспективі: вибрані роботи*. Київ, 2006. С. 82–91.
6. Березюк О. Р., Фільц О. О., Грабчак В. І., Сірко Р. І. Опитувальник порівняльного індексу почуття неповноцінності: переклад, валідація та досвід використання в Україні. *Вісник Вінницького національного медичного університету*. 2022. Т. 26, № 4. С. 633–636. URL: <https://reports-vnmedical.com.ua/index.php/journal/article/view/1080/1034>. (дата звернення: 20.11.2023).
7. Биков В. Ю. Теоретико-методологічні засади створення і розвитку сучасних засобів та е-технології навчання. *Збірник наукових праць до 10-річчя АПН України*. Київ, 2002. № 182–189. URL: https://lib.iitta.gov.ua/500/1/Bykov3-2002_D.pdf (дата звернення: 24.09.2021).
8. Білоус Т. Л. Професійна спрямованість як принцип професійної підготовки майбутніх працівників органів внутрішніх справ до роботи в екстремальних ситуаціях. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* :

матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.). Харків : ХНУВС, 2018. С. 58–61.

9. Бондаренко О. В. Використання кейс-технологій під час викладання дисциплін військово-професійного спрямування. *Вісник Київського інституту національної гвардії України*. 2022. № 2. С. 45–52.

10. Бондаренко О. В. Сутність, зміст, структура професійної готовності майбутніх офіцерів збройних сил України для забезпечення освітнього процесу військових ліцеїв як педагогічна проблема. *Науковий журнал «Інноваційна педагогіка». Теорія і методика професійної освіти*. 2020. № 23. С. 77–81.

11. Бондарчук О. І. Гендерні характеристики та особливості їх урахування в управлінні ЗНЗ : конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Київ : ЦППО, 2004. 20 с.

12. Бондарчук О. І., Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : монографія. Київ : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. 180 с.

13. Борисовська Н. О. Методичний супровід професійної діяльності педагога закладів професійної освіти в умовах модернізаційних змін в освіті. *Всеосвіта*. 2019. URL: <https://vseosvita.ua/library/dopovid-na-temu-metodicnij-suprovid-profesijnoi-dialnosti-pedagoga-zakladiv-profesijnoi-osviti-v-umovah-modernizacijnih-zmin-v-osviti-126609.html>. (дата звернення: 15.02.2022).

14. Браткова О. Структурно-функціональна модель процесу формування готовності майбутніх юристів до професійної взаємодії. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2019. № 27. С. 16–22.

15. Вавілова Н. Політика військової освіти: досвід США для України. *Військова освіта : збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. 2021. С. 18–23.

16. Вавринчук М. П., Корчевський І. Р. Міжособистісна взаємодія особового складу військової частини як соціально-психологічна проблема :

Збірник наукових праць. 2021. Вип. 31. С. 58. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/1377/1/759-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-1423-1-10-20210616.pdf#page=58> (дата звернення: 21.03.2022).

17. Вербиненко Ю. П. Професійна готовність до педагогічної діяльності: сутність та структура. *Актуальні проблеми підготовки сучасного вчителя* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Умань, 2012. С. 140–143. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/bitstreams/ed54cc47-0cde-4d41-9f80-483ebaf89628/download> (дата звернення: 20.11.2021).

18. Виготський Л. Історичне значення психологічної кризи. *Методологічне дослідження. Психологія і суспільство.* 2023. № 1. С. 102–190. URL: <http://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/1207>. (дата звернення: 20.11.2023).

19. Височіна Н. Л., Кириченко О. М. Шляхи подолання посттравматичного стресового розладу жінок-військовослужбовців в зоні проведення Операції Об'єднаних Сил. *The world of science and innovation* : the 3rd Intern. scien. and prac. conf. (London, United Kingdom, October 14–16, 2020), London, United Kingdom. 2020. P. 228-236. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/10/THE-WORLD-OF-SCIENCE-AND-INNOVATION-14-16.10.2020.pdf#page=228>. (дата звернення: 20.11.2021).

20. Вихор С. Т. Гендерне виховання учнів старшого підліткового та раннього юнацького віку : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Тернопіль, 2005. 268 с.

21. Вихрущ В. О. Контекстний підхід до освіти дорослих: теоретичний та техноматичний аналіз : монографія / Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків : ФОП Бровін О. В., 2020. 546 с.

22. Волинець К. Методичний супровід творчої діяльності вихователя в умовах закладу дошкільної освіти : методичний посібник. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2021. 68 с.

23. Волобуєв В. В. Педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до проєктного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2022. № 83. С. 136–140. DOI: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2022.83.22>.

24. Воровка М. І. Елементи гендерної дискримінації науково-педагогічного складу як вимір прихованого начального плану вищої освіти. *Сучасна вища освіта: досягнення, виклики та перспективи розвитку в умовах невизначеності* : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (04–05 жовтня 2024 р.). 2024. С. 136–139. URL: https://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/13924/1/тези_мелітополь.pdf (дата звернення: 21.03.2025).

25. Воровка М. І. Теорія і практика розвитку гендерної культури студентів вищих навчальних закладів України (60-ті роки ХХ – початок ХХІ століття) : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.03. Кропивницький, 2019. 40 с. URL: http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/8483/1/avtoref_VOROVKA.pdf (дата звернення: 20.11.2021).

26. Гайдабрус А. В. Комплексний посттравматичний стресовий розлад у учасників бойових дій в зоні операції об'єднаних сил у ракурсі одинадцятої редакції Міжнародної класифікації хвороб. *Психіатрія, неврологія та медична психологія*. 2019. № 11. С. 19–24. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pnmp/issue/view/927/1175>. (дата звернення: 20.11.2021).

27. Гендерне навчання військовослужбовців : практичний посібник. Женева : Центр демократичного контролю над збройними силами (DCAF), 2019. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukrainian_0.pdf (дата звернення: 11.02.2021).

28. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова. Київ : Вістка, 2021. 170 с.

29. Глушков А. В. Педагогіка (в тому числі військове навчання та виховання) : конспект лекцій. Одеса : Одеський державний екологічний університет, 2022. 76 с.

30. Голованова Т. П. Гендерна компонента педагогічної взаємодії викладача зі студентською аудиторією магістрів – педагогів вищої школи. *Педагогіка вищої школи: досвід і тенденції розвитку* : матеріали IV всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (м. Запоріжжя, 21 березня 2019 року). Запоріжжя, 2019. С. 94–96.

31. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям. Київ–Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с.

32. Горбенко Н. А. Взаємодія закладів дошкільної освіти з батьками – співпраця заради майбутнього. *Інноваційний розвиток освіти в Україні й зарубіжжі в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних процесів*. Бібліографічний огляд. Кривий Ріг, 2019. С. 129–148. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/717784/1/%D0%92\(2019\):D0](https://lib.iitta.gov.ua/717784/1/%D0%92(2019):D0). (дата звернення: 20.11.2021).

33. Гращенко І. В. Підтримка гендерних ініціатив у закладах вищої освіти: управлінський аспект. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2022. № 36. С. 45–52. URL: http://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/nz_36.pdf (дата звернення: 17.05.2023).

34. Гребенюк Л. В. Педагогічні принципи формування готовності майбутніх офіцерів Збройних сил України до професійної взаємодії в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки»*. 2019. № 2. С. 113–119. URL: <http://lib.ndu.edu.ua/dspace/handle/123456789/1294> (дата звернення: 20.11.2020).

35. Гривкова О. Професійна підготовка учителів на засадах гендерної педагогіки в університетах Німеччини : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2019. 418 с.

36. Гриценок І. Формування психологічної готовності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. № 15. С. 81–87. URL: <http://dx.doi.org/10.32835/2223-5752.2018.15.81-87> (дата звернення: 20.11.2020).

37. Гришак С. М., Калько І. В. Сутність та особливості гендерної культури як теоретичне підґрунтя її формування у студентської молоді. *Науковий вісник Донбасу*. 2014. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2014_4_5. (дата звернення: 17.10.2019).

38. Гришак С. М. Стандарти гендерної рівності ради Європи як нормативно-правове підґрунтя розвитку гендерної освіти в пострадянських країнах. *Освітологічний дискурс*. 2017. № 3–4. С. 269–284. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/osdys_2017_3-4_23. (дата звернення: 22.02.2020).

39. Гузенко О. Осучаснення змістовності та ролі гендерної освіти в Україні. *Вітальні слова. Секція 1: Протидія дискримінації за гендерною ознакою та ратифікація Стамбульської конвенції*. 2023. С. 258. URL: <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2023/08/zbirnyk-17.03.2023.pdf#page=258> (дата звернення: 17.10.2019).

40. Гур'єв І. М., Становська І. І. Управління змістом та середовищем проєктів реконструкції вагових комплексів з метою оптимізації процесів взаємодії між транспортними засобами та дорогою за допомогою системи «WECOREC». 2018. С. 14–15. URL: <http://dspace.op.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7504/3/009.pdf>. (дата звернення: 23.11.2020).

41. Гуркова Т. Дефініція поняття «готовність» у психолого-педагогічній літературі. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2020. № 9. С. 317–329. URL:

<https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/31.pdf>. (дата звернення: 20.11.2023).

42. Даниленко О. Б. Неперервна професійна підготовка майбутніх судоводіїв у вищих морських навчальних закладах: теорія і практика : монографія. Запоріжжя : АА Тандем, 2020. 564 с.

43. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

44. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки. Постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

45. Державний комітет статистики України. URL: http://www.stat.cherkassy.ua/?p=stat_inform (дата звернення: 06.02.2023).

46. Державний стандарт вищої освіти за спеціальністю 251 «Державна безпека» для першого (бакалаврського) ступеня. Наказ Міністерства освіти і науки України від 16.08.2023 № 996. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2023/16.08.2023/251-Derzhavna.bezpeka-996.vid.16.08.2023.pdf> (дата звернення: 15.02.2024).

47. Директива двостороннього стратегічного командування НАТО від 17.10.2017 № 040-001 з інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 і гендерних перспектив в структуру управління НАТО / адаптивний переклад з англ.; під заг. ред. Л. В. Кримець. Київ, 2021. 32 с.

48. Дияк В. Готовність майбутніх офіцерів тактичного рівня прикордонної служби України до професійної взаємодії за допомогою проектного управління. *Інноваційна педагогіка* : наук. журн. Одеса, 2022. Вип. 48, т. 1. С. 179–181. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/2214> (дата звернення: 19.03.2023).

49. Дороніна Т. О., Ховрякова Т. І., Шумська Д. І. Гендерна освіта: тенденції висвітлення питання у сучасному науково-педагогічному дискурсі. 2021. URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/8062> (дата звернення: 18.03.2022).

50. Дубова Г. В. Гендерний підхід у системі освіти. *Сучасний рух науки* : тези доп. VIII міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Дніпро, 3–4 жовтня 2019 р.). Дніпро, 2019. С. 597–600. URL: https://www.researchgate.net/profile/Oleksandr-Navyryliuk/publication/361244884_Urozajnist_kolonopodibnoi_abluni_v_umovah_Kiivsini/links/62a5a158c660ab61f87633d2/Urozajnist-kolonopodibnoi-abluni-v-umovah-Kiivsini.pdf#page=597. (дата звернення: 20.11.2020).

51. Дудчак Г. І. Діагностика рівнів готовності майбутніх учителів початкових класів до самостійної роботи у процесі професійної діяльності. *Науковий вісник Донбасу*. 2012. № 4. С. 26–32.

52. Дурай-Новакова К. М. Психологічна готовність особистості до педагогічної діяльності. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2020. № 9. С. 310–317. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/31.pdf> (дата звернення: 22.11.2021).

53. Єжова О. Класифікація моделей в педагогічних дослідженнях. *Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. 2021. Вип. 5. С. 202–208.

54. Єр'оміна О. В., Хашиєва Л. В. Взаємодія некомерційних організацій та органів публічної влади в межах благодійних проєктів у сфері культури. *Публічне управління XXI століття: портал можливостей* : зб. тез XX міжнар. наук. конгресу. Харків : ХарPI НАДУ «Магістр», 2020. С. 255–258. URL: <https://www.blockchainukraine.org/wp-content/uploads/2021/07/yak-stimulyuvati-ekonomichne-zrostantnya-v-ukrayini-alternativni-mozhливosti-vid-czifrovoyi-ekonomiki-cherez-royasnennya-teoremi-kouza.pdf#page=255> (дата звернення: 10.11.2022).

55. Желанова В. В. Середовищний підхід у вищій освіті: сутність та логіка реалізації. *Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання* : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во «Рута», 2016. С. 98–115.

56. Желанова В. Мультимедійний супровід інноваційних аспектів сучасної вищої освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2022. Т. 2 (51). С. 50–53.

57. Железняк О. В. Щодо готовності майбутніх учителів природничих дисциплін до впровадження технологій гендерного виховання учнів. *Young Scientist. Педагогічні науки*. Одеса, 2018. № 7 (59). С. 88–92.

58. Жигірь В. І. Методологічні підходи як основа науково-педагогічних досліджень у професійній освіті. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2016. № 48 (101). с. 107–115.

59. Загребельний О. В. Структурно-функціональна модель процесу формування готовності майбутніх юристів до професійної взаємодії. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*. 2019. № 3. С. 135–140.

60. Затворнюк О. М. Сутність та структура готовності майбутніх учителів початкових класів до формування в учнів умінь учитися. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. Вип. 62. С. 74–78. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23447/Zatvornyuk%20O.%20N.%2C%20Matvienko%20E.%20V..pdf?sequence=1>. (дата звернення: 20.12.2021).

61. Зінченко В. П., Тробюк Н. Ю., Тробюк Д. В. Роль концепту «толерантність» у формуванні професійної компетентності майбутніх офіцерів психологів. *Вісник Глухівського Національного педагогічного університету ім. О. Довженка. Педагогічні науки*. 2023. № 51. С.103–108.

62. Зінченко В., Черніченко І. Педагогічні умови і засоби формування і розвитку готовності до науково-педагогічної діяльності викладачів вищих

військових навчальних закладів. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2023. (1). С. 138–147. <https://doi.org/10.31499/2307-4906.1.2023.276955>.

63. Зязюн І. А. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія. Київ : Віпол, 2000. 636 с.

64. Зязюн І. А. Теорія та методика педагогічного експерименту. Київ : Атіка, 2000. 336 с.

65. Іванченко Є., Маслій О. Впровадження інноваційних педагогічних технологій та методик у вищу військову освіту – запорука підвищення її якості. *Педагогіка безпеки*. 2018. № 3. С. 1–8.

66. Іванченко А. О., Грицай І. О. Впровадження гендерних підходів в освіту. *International scientific innovations in human life The 11 th International scientific and practical conference* (Manchester, United Kingdom, May 11–13, 2022). Manchester, United Kingdom, 2022. P. 770–773. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/41120/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BD%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80.pdf#page=770>. (дата звернення: 21.11.2023).

67. Інтеграція Резолюції РБ ООН 1325 і гендерних перспектив у структуру управління НАТО : Директива стратегічного командування НАТО від 17 жовтня 2017 р. № 040-001. Брюссель, 2017.

68. Іщенко В. С. Педагогічні умови формування аналітичної компетентності майбутніх фахівців із документознавства та інформаційної діяльності. *Народна освіта*. 2017. № 3 (33). URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5017 (дата звернення: 12.02.2020).

69. Калагін Ю. А., Шанідзе О. Д. Парадигми теоретико-методологічних засад гендерних досліджень. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. 2021. № 2. С. 7–12. URL: <http://aprus.khpi.edu.ua/article/view/280019>. (дата звернення: 20.11.2023).

70. Калашникова Л. В., Руденко Ю. Ю. Характеристика стадіальності впровадження компетентнісного підходу в освітню теорію та практику. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2023. Вип. 2. С. 29–35.

71. Каменца Д. М., Ядловська О. С. Особливості гендерної освіти у закладах вищої освіти України. *Modern problems of science, education and society* : матеріали 12-ї міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5–7 лютого 2024 р.). Київ : SPC «Sci-conf. com. Ua», 2024. С. 547. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/68006/1/MODERN-PROBLEMS-OF-SCIENCE-EDUCATION-AND-SOCIETY-5-7.02.24.pdf#page=547> (дата звернення: 20.03.2024).

72. Керницький О. М. Формування готовності курсантів льотних навчальних закладі до професійної діяльності. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. № 41 (94). С. 155–162.

73. Кібальник Н. Рівень сексуальної освіти в Україні. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 12 (26). С. 732–740.

74. Кікінежді О. Соціально-психологічні чинники диференціації гендеру в українському соціумі (гендерна дискримінація в освіті). *Освітнянин*. 2008. № 4. С. 22–28.

75. Князев С. Взаємодія слідчого зі співробітником оперативного підрозділу у кримінальному провадженні. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 11. С. 295–301. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/11/51.pdf>. (дата звернення: 21.11.2020).

76. Коберник О. М. Методика трудового навчання: проєктно-технологічний підхід : навч. посіб. Умань : СПД Жовтий, 2008. 216 с.

77. Кобилянська Т. Характеристика готовності до професійної діяльності як педагогічної категорії. *Молодь і ринок*. 2018. № 11 (166). С. 164–170.

78. Коваль І. С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Львів, 2019. 235 с.

79. Коваль Л., Серета І., Гращенко І., Кікоть В. Гендерна політика в закладах вищої освіти: теоретичні та практичні аспекти. *Розвиток лідерського потенціалу жінок в академічному середовищі: міжнародний досвід для потреб розбудови України* : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. Київ : НУБіП України, 2024. С. 142–158. URL: <https://nubip.edu.ua/node/114591> (дата звернення: 17.09.2024).

80. Ковальов І. В. Службово-бойова діяльність сил сектору безпеки держави: сучасний стан, проблеми та перспективи : зб. тез ІІ всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 жовтня 2019 р.). Харків, 2020. 71–73 с.

81. Кодекс доброчесності поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави, органів влади Автономної Республіки Крим або органів місцевого самоврядування. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_4788 (дата звернення: 02.03.2023).

82. Кожушко С. П. Професійна взаємодія та її характеристика. *Збірник наукових праць «Проблеми інженерно-педагогічної освіти»*. 2013. № 38–39. URL: <http://library.uipa.edu.ua/resources/elektronna-biblioteka/digital/zbirnyku-uipa/monographies/problemi-inzhenerno-pedagogichnoji-osviti-vipusk-38-39.html> (дата звернення: 08.07.2021).

83. Кокун О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до діяльності в особливих умовах. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2010. Вип. 36. С. 282–290. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1728/1/Кокун_стаття_2010_1.pdf . (дата звернення: 20.10.2022).

84. Комар Т. Гендерні особливості міжособистісної взаємодії студентів-психологів як передумова формування готовності до професійної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. С. 75–83.

85. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. С. 141.

86. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 06.03.2021).

87. Корбутяк В. І. *Методологія системного підходу та наукових досліджень : навчальний посібник*. Рівне : НУВГП, 2010. 176 с. URL: https://biology.univ.kiev.ua/images/stories/Upload/Kafedry/Biofizyky/2014/korbuutyak_metodol.pdf. (дата звернення: 20.12.2022).

88. Костюкова В. Теоретичне обґрунтування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх військовослужбовців. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*. 2022. Вип. 3 (56). С. 19–26. URL: journals.maup.com.ua(дата звернення: 20.11.2023).

89. Кравець В. П. *Гендерна педагогіка : навч. посіб.* Тернопіль : Джура, 2003. 416 с.

90. Кравець В. П. *Історія гендерної педагогіки : навч. посіб.* Тернопіль : Джура, 2005. 440 с.

91. Кравець В. П. *Статева соціалізація дітей і підлітків: закономірності та гендерні особливості : монографія*. Тернопіль : ТНПУ, 2008. 476 с.

92. Краснощок І. П., Кравцова Т. О. Педагогічний супровід самореалізації майбутніх фахівців. *Рідна школа*. 2019. № 2. С. 34–38.

93. Кривильова О. А. *Формування у майбутніх вчителів готовності до самостійної творчої діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04*. Бердянськ, 2006. 258 с.

94. Кривоконь Н. І. Аналіз функціонального компонента психологічної готовності військовослужбовців до професійної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 1 (59). С. 70–75.

95. Криворотько А. О. Гендерний підхід як педагогічна проблема. *Збірник наукових праць «Молодий вчений»*. 2020. № 8.1 (84.1). С. 36–38. URL: https://www.researchgate.net/profile/Anastasiia-Kryvorotko/publication/346241360_THE_GENDER_APPROACH_AS_A_PEDAGOGICAL_PROBLEM/links/639dc9f6e42faa7e75cebb8b/THE-GENDER-

APPROACH-AS-A-PEDAGOGICAL-PROBLEM.pdf (дата звернення: 23.11.2022).

96. Кримлова Ю. М. Психологічна готовність до роботи в особливих умовах: підтримання оптимального стану психічного здоров'я. *Вісник післядипломної освіти*. 2016. № 2 (32). С. 50–56. URL: https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/2_32_2016/social/КРИМЛОВА.pdf. (дата звернення: 26.12.2020).

97. Кротюк В. Національно-патріотичне виховання курсантів військових закладів вищої освіти. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2020. Вип. 1. С. 128–135. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ped_in_2020_1_22.] (дата звернення: 01.02.2022).

98. Кузьміна Н. В. Структура педагогічної діяльності та готовність до неї. *Теоретичні питання культури, освіти та виховання*. 2018. № 1 (58). С. 70–75. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/161974/160956/353809>. (дата звернення: 20.10.2022).

99. Кулагіна І. Ю. Формування психологічної готовності дитини до систематичного навчання в закладі загальної середньої освіти в умовах сучасного закладу дошкільної освіти. *Науково-методичний журнал «Дошкільне виховання»*. 2018. № 3. С. 11–15.

100. Купчак М. Я., Саміло А. В. Забезпечення готовності службовців цивільного захисту до професійного виконання завдань з антитерористичної діяльності. *Вісник ЛДУБЖД*. 2018. № 18. С. 160–167.

101. Курдибаха О. М. Гендерна компетентність викладачів в позашкільних навчальних закладах. *Fundamental and applied research in the modern world. The 3rd intern. scien. and pract. conf.* (Boston, USA October 21–23, 2020). Boston, USA. 2020. Vol. 642. P. 390–392. URL: https://www.researchgate.net/profile/Vadym-Polishchuk/publication/345591846_CHARACTERISTICS_OF_PAYMENT_SYSTEMS_EXPERIENCE_OF_UKRAINE/links/5fa8f131458515157bf729ba/CHARACTERISTICS-OF-PAYMENT-SYSTEMS-EXPERIENCE-OF-UKRAINE.pdf#page=390. (дата звернення: 12.11.2022).

102. Курок В. П., Бурчак С. О., Зінченко А. В. Основні напрями, структура та умови формування гендерної компетентності майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 12 (40). С.1130-1142. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-12\(40\)](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-12(40)).

103. Курок В. П., Луценко Г. В., Бурчак С. О. Освітні реформи та гендер: постконфліктна перспектива. *Вісник науки та освіти*. 2024. № 11 (29). С. 1283–1284. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-11\(29\)](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-11(29)).

104. Курок В. Концепція інженерної підготовки майбутніх учителів трудового навчання. *Вища освіта України*. 2004. № 3 (13). С. 73–78.

105. Курок О. І., Зінченко В. П., Лівінський О. М., Гридякін В. М. Методологія і методи наукових досліджень : навч. посіб. Глухів : РВВ ГНПУ ім. О. Довженка, 2024. 216 с.

106. Лазарєв М. І. Полісистемне моделювання змісту технологій навчання загальноінженерних дисциплін : монографія. Харків : Вид-во НФаУ, 2003. 356 с.

107. Леснікова М. В. Основні методологічні підходи до побудови інклюзивного й гендерно чутливого освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Статистика України*. 2021. № 3. С. 67–79. DOI: [https://doi.org/10.31767/su.3\(94\)2021.03.08](https://doi.org/10.31767/su.3(94)2021.03.08).

108. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови» : практич. посібник. 3-тє вид., доп. Львів : ЛДУБЖД, 2022. 90 с.

109. Литвин А., Мацейко О. Методологічні засади поняття «педагогічні умови». *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 4. С. 43–63.

110. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. Основи науково-педагогічних досліджень : навч. посіб. Київ : НУБПУ, 2010. 219 с.

111. Луценко О. А. Гендерна освіта та педагогіка. Основи теорії гендеру : навч. посібник. Київ : К.І.С., 2004. С. 476–503.

112. Майборода Г. Технологічний підхід у професійній підготовці соціальних педагогів: теоретичний аспект. *Педагогіка і психологія професійної освіти: наук.-метод. журн*. 2014. № 2. С. 75–82.

113. Макарова О. П. Гендерна освіта як профілактика гендерно зумовленого насильства. *Науковий редактор*. 2021. С. 235. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/13065/1/60-%D1%80%D1%96%D1%87%D1%87%D1%8F%20%D0%94%D0%AE%D0%86.pdf#page=236> (дата звернення: 22.03.2022).

114. Мар'яненко Л. В. Міжособистісна взаємодія між учителем та учнем як фактор розвитку особистості і пізнавальної діяльності учня. *Теорія і практика дослідження взаємодії суб'єктів освітнього простору в парадигмі генетичної психології* : матеріали наук.-практ. заходу. 2023. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737934/> (дата звернення: 27.04.2024).

115. Мар'яненко Л. В. Негативна та позитивна міжособистісна взаємодія в системі «вчитель–учень»: емпіричне дослідження. *Актуальні проблеми психології навчання в сучасній соціокультурній ситуації* : збірник тез. 2022. С. 72–74. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732732/1/Збірник%20тез%20Круглого%20столу_%D0%A1%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8F%20I.O._02.11.2022.pdf#page=74 (дата звернення: 21.04.2023).

116. Мариніна І. В. Формування готовності вчителів початкової школи до впровадження гендерного підходу. *Актуальні проблеми реформування дошкільної та початкової освіти України у контексті євроінтеграційних процесів* : зб. тез виступів учасників II всеукр. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 10 грудня 2019 р.). Рівне, 2019. С. 203–204. URL: <https://dspace.megu.edu.ua:8443/jspui/handle/123456789/3526>. (дата звернення: 23.11.2021).

117. Мармоза А. Т. Теорія статистики : підручник. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 592 с.

118. Мартиненко С. М. Діагностичні методики вивчення особистісно-професійної готовності вчителя початкової школи до педагогічної діяльності. *Початкова школа*. 2013. № 3. С. 44–47.

119. Мартинець В. В., Шеремет М. Д. Гендерний підхід в управлінні персоналом організації. *Економіка та держава*. 2021. № 7. С. 90–94. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=4982&i=14> (дата звернення: 20.12.2022).

120. Марущенко О. «Прихований навчальний план» сучасної школи: методологія та структурування предмету дослідження. *Гендер-PRO*: збірн. наук. праць за матеріалами наук.-практ. конф. студентства й наукової молоді. Харків, 2013. Вип. 1. С. 57–64.

121. Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Мусевич Р. Ю. Теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях. *Науковий вісник Київського інституту НГУ*. 2022. № 1. С. 16–23. URL: https://drive.google.com/file/d/1-bmq_1uym7gs_Pz404nuZLRMn82-20VG/view (дата звернення: 19.05.2023).

122. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України : методичні рекомендації / О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба та ін. Київ : ФОП Клименко Ю. А., 2021. 292 с. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwille-N24H_AhWMyIsKHaqRAF8QFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.kmu.gov.ua%2Fstorage%2Fapp%2Fsites%2F1%2F18%2520-%2520Department%2F18%2520-%2520PDF%2F08.2021%2Fhei-web-final.pdf&usg=AOvVaw1EaiPFzl-X3jUXOBwMa0DU (дата звернення: 19.05.2023).

123. Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу : методичні рекомендації / Р. Мусевич. Харків : НАНГУ, 2023. 126 с.

124. Михайленко О. Ю. Особливості компетентнісного підходу до підготовки практичних психологів. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 30. С. 123–133.

125. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої професійної діяльності. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2022. № 4 (2). С. 1–7. URL: <https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/330>. (дата звернення: 20.12.2023).

126. Москальов І. О. Особливості використання дистанційної форми навчання у військових навчальних підрозділах цивільних закладів вищої освіти. *Проблеми впровадження дистанційного навчання в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів та можливі шляхи їх вирішення* : збірник матеріалів І міжнар. наук.-практ. конф. 2018. С. 133–139.

127. Мудрик А. Гендерна компетентність особистості: теорія, діагностика, розвиток : посібник / А. Б. Мудрик. Луцьк, 2014. 204 с.

128. Мунтян І. С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2004. 21 с.

129. Муромець В. Г. Науково-методичний супровід формування превентивного виховного середовища загальноосвітнього навчального закладу. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : збірник наукових праць. 2012. № 16. Книга 2. С. 321–329.

130. Мусевич Р. Аналіз науково-практичної дискусії щодо застосування гендерного підходу в професійній взаємодії військовослужбовців. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 5 (49). С. 16–22. URL: <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.5.3.>, <http://kelmczasopisma.com/ua/journal/75> (дата звернення: 19.05.2023).

131. Мусевич Р. Гендерний підхід в організації діяльності університетів Швеції (Стокгольмський університет). *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : зб. мат. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 10–11 вересня 2020 р.). Тернопіль, 2020. С. 98–99. URL:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiI2-7fv4H_AhWRy4sKHel1DgEQFnoECBEQAQ&url=http%3A%2F%2Fdspace.tnpu.edu.ua%2Fbitstream%2F123456789%2F17413%2F1%2F42_Ruslan_MUSEVYCh.pdf&usg=AOvVaw2W_nfD5aSRG3YpNxHswiHF. (дата звернення: 19.05.2022).

132. Мусевич Р. Динаміка формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: педагогіка*. 2023. № 74. С. 42–50. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/6148> (дата звернення: 20.08.2023).

133. Мусевич Р. Зміст та структура гендерної компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки й оборони України* : тези XII всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 26 листопада 2020 року). Хмельницький, 2020. С. 335–337. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/1088> (дата звернення: 16.05.2024).

134. Мусевич Р. Необхідність впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони. *Освіта XXI століття: молодіжний вимір* : матеріали звіт. наук.-практ. конф. здоб. освіти (ОНС «Доктор філософії»). Глухів, 2020. С. 32–35. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiq25z814H_AhUSm4sKHU2PBhMQFnoECBQQAQ&url=http%3A%2F%2Ftpgnpu.ho.ua%2Fimages%2Fmy_images%2Fdoc_pdf%2Fvidavnictvo%2Fmaterial%2520zvitrn%2520nauk-prakt%2520konf%2520MV_2020.pdf&usg=AOvVaw2wAFafTRXHqQ_jS15ACiqq (дата звернення: 19.05.2023).

135. Мусевич Р. Опір процесу впровадження гендерної політики. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : тези III міжнар. наук.-практ.

конф. (м. Хмельницький, 29 квітня 2021 року). Хмельницький, 2021. С. 278–261.

URL:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj2gqaNuoH_AhVomIsKHSIAAQ0QFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fna.dpsu.edu.ua%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F11%2Fkonferencziya_genderna_29_10_2021.pdf&usg=AOvVaw2jxiWjeyYDsh8hGRAeWfmo (дата звернення: 19.05.2023).

136. Мусевич Р. Особливості експериментального дослідження ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: педагогіка* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. «Science in the environment of rapid changes» (м. Брюссель, Бельгія, 16–18 серпня 2023 року). Брюссель, 2023. С. 83–87. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/issue/archive> (дата звернення: 25.08.2023).

137. Мусевич Р. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Scientia et societas* : збірник наукових праць. 2023. № 3. С. 65–73. URL: <https://ses.journal.in.ua/index.php/ses/issue/view/4/4> (дата звернення: 11.07.2023).

138. Мусевич Р. Практична складова формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: Педагогіка* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. «Scientific goals and purposes in XXI Century» (м. Сіетл, США, 19–20 серпня 2023 року). Сіетл, 2023. С. 132–137. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/2709-4685/article/view/4244> (дата звернення: 25.08.2023).

139. Мусевич Р. Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах

гендерного підходу. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія*. 2023. № 74. С. 42–50. URL: <https://vspu.net/nzped/index.php/nzped/issue/view/199> (дата звернення: 11.07.2023).

140. Мусевич Р. Ю. Актуальні питання залучення жінок до миротворчої діяльності. *Круглий стіл «Миротворець – запорука миру та безпеки (присвячено міжнародному дню миротворців ООН)»* : зб. доп. круглого столу (м. Харків, 27 травня 2021 року). Харків, 2021. С. 33–37.

141. Мусевич Р. Ю. Гегемоністична маскуліність у військовому колективі як прояв гендерних відносин. *Наукове видання «Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України»* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 березня 2021 року). Київ, 2021. С. 143–145. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjm5ODVu4H_AhXSpIsKHSaTCVwQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.naiau.kiev.ua%2Ffiles%2Fzakon_ukr%2Fgender%2F2021_03_25%2Fkonf_250321.pdf&usg=AOvVaw1bjVUOHMfwSvVtJC2V39vt (дата звернення: 19.05.2023).

142. Мусевич Р. Ю. Гендерна компетентність – необхідна складова компетентності офіцера. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя* : зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 вересня 2020 р.). Київ, 2020. С. 134–137. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwid89ThvoH_AhUVyosKHWTtoDBwQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fconstitutionalist.com.ua%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F08%2F%25D0%2597%25D0%25B1%25D1%2596%25D1%2580%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25BA-%25D1%2582%25D0%25B5%25D0%25B7-%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25BF%25D0%25BE%25D0%25B2%25D1

%2596%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25B9.pdf&usg=AOvVaw1TC4IJMzBi
mrOavWZn4vqn (дата звернення: 19.05.2023).

143. Мусевич Р. Ю. Гендерна освіта як складова гендерної інтеграції в закладі вищої освіти. *Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони: виклики сьогодення* : зб. тез доп. II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 листопада 2022 року). Харків, 2022. С. 98–100. <http://nangu.edu.ua/about/2022-rik>, (дата звернення: 19.05.2023).

144. Мусевич Р. Ю. Гендерний підхід в освітньому процесі закладів вищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки*. 2021. № 3 (47). С. 63–70. URL: https://drive.google.com/file/d/1-bmq_1uym7gs_Pz404nuZLRMn82-20VG/view (дата звернення: 19.05.2023).

145. Мусевич Р. Ю. Методичні рекомендації та умови формування готовності майбутніх офіцерів національної гвардії України на основі гендерного підходу. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : зб. тез IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 18 травня 2023 року). Хмельницький, 2023.

146. Мусевич Р. Ю. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наука та освіта в умовах війни: Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка* : матеріали звіт. наук.-практ. конф. здоб. вищої та фахової передвищої освіти (м. Глухів, 23–24 травня 2023 року). Глухів, 2023. С. 31–33. URL: <http://new.gnpu.edu.ua/uk/nauka/studentska-naukovo-doslidnytska-diialnist.html> у розділі НАУКА (дата звернення: 25.05.2023).

147. Мусевич Р. Ю. Правова площина гендерного підходу в освіті. *Міжнародна науково-практична конференція «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення»* : зб. тез

доп. (м. Харків, 20 травня 2021 року). Харків, 2021. С. 112–113. URL: <http://nangu.edu.ua/about/2021-rik> (дата звернення: 19.05.2023).

148. Мусевич Р. Ю. Психологічні аспекти формування гендерної компетентності майбутніх офіцерів. *Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України* : матеріали VIII всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 листопада 2022 року). Харків, 2022. С. 141–145.

149. Мусевич Р. Ю. Сутність професійної взаємодії військовослужбовців Національної гвардії України з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень* : III міжнар. наук.-практ. конф. студ., асп. та наук. (м. Дніпро, 28 квітня 2022 р.). Дніпро, 2022. С. 128–131.

150. Мусевич Р. Ю. Ушакова М. В. Сучасний стан державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. *Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки і оборони* : зб. тез наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лютого 2023 року). Харків, 2023. С. 112–117. URL: <http://nangu.edu.ua/about/2023-rik> (дата звернення: 19.05.2023).

151. Мусевич Р. Ю., Луценко Б. Г., Ушакова М. В. Сутність державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. *Актуальні проблеми діяльності складових сектору безпеки і оборони України в умовах особливих правових режимів: поточний стан та шляхи вирішення* : тези всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 120–122. URL: <http://nangu.edu.ua/about/2023-rik> (дата звернення: 19.05.2023).

152. Мусевич Р. Ю., Степура В. А. Обґрунтування подальшого розвитку військово-соціальної роботи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових частинах Національної гвардії України. *Безпека держави*. 2023. № 2 (2). С. 38–43.

153. Неприцький О. А. Формування гендерного паритету та сучасна українська школа. *Формування гендерного паритету в контексті сучасних*

соціально-економічних перетворень : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.) Київ, 2002. С. 139–140.

154. Носенко Е. Л., Байєр О. О., Салюк М. А. *Методика та організація наукових досліджень : методичний посібник / за ред. Е. Л. Носенко.* Дніпропетровськ : Інновація, 2010. 26 с.

155. Оксамитна С. *Гендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію.* Київ : Український центр європейської політики, 2020. 32 с. URL: http://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid_01_2021_WEB_NEW_2.pdf (дата звернення: 20.12.2022).

156. Онопрієнко В. *Педагогічний супровід особистості в умовах педагогічної взаємодії. Актуальні проблеми психології: Педагогічна та вікова психологія.* 2010. № 3. С. 29–36.

157. Осадчий І. Г. *Педагогічне моделювання: функції та складові.* *Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки.* 2017. № 1. С. 56–62. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/10400/1/Pedagogichne_modelyvanna_funkchii_ta_skladovi.pdf. (дата звернення: 01.02.2022).

158. *Освітньо-професійна програма спеціальності 251 Державна безпека «Робота з персоналом у підрозділах Національної гвардії України» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.* URL: https://nangu.edu.ua/uploads/files/documenty/osvita/spec%20ta%20osvit%20progr/251/1/251_1_23_%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0_%D0%B7_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC_%D1%83_%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D1%96%D0%BB%D0%B0%D1%85_%D0%9D%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%97_%D0%B3%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%96%D1%97.pdf (дата звернення: 01.02.2024).

159. Осипчук А., Марценюк Т. *Гендерний вимір вступу в заклади вищої освіти на STEM спеціальності.* URL:

<https://ekmair.ukma.edu.ua/bitstreams/3f1a73d1-0ee0-41ca-a55d-967cf91d3480/download> (дата звернення: 22.03.2024).

160. Основи наукових досліджень : навч.-метод. посібник (для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня денної та заочної форм навчання педагогічних спеціальностей) / уклад. Н. Г. Кошелева. Бахмут, ГПМ ДВНЗ «ДДПУ», 2019. 117 с.

161. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

162. Остапчук Л. Педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних педагогів до гендерного виховання підлітків. URL: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/Ostapchuk.php> (дата звернення: 02.02.2023).

163. Павлущенко Н. М. Гендерні та психолого-педагогічні аспекти виховання ціннісного ставлення дітей молодшого шкільного віку до представників протилежної статі. *Теорія та методика дошкільної і початкової освіти в сучасному інноваційному просторі* : монографія. Суми, 2021. С. 118–136. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F-%D0%94%D0%9F%D0%9E-2021-1.pdf#page=118> (дата звернення: 20.10.2022).

164. Палецька А., Бабич А. Міжособистісна взаємодія вихователів у ЗДО як ключ до сприятливого навчального середовища. *Актуальні проблеми соціальної роботи* : збірник наукових праць. 2024. № 9. С. 147. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/23513/1/9_2024.pdf#page=147 (дата звернення: 21.01.2025).

165. Панок В. О. Педагогічний супровід як умова формування професійної компетентності майбутнього вчителя. *Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-український щорічник*. 2014. № 2. С. 46–50.

166. Пасічник В., Мусевич Р. Використання хьютагогіки у практиці ВВНЗ для формування гендерної компетентності здобувачів вищої освіти. *Всеохоплююча оборона: досвід протидії збройній агресії РФ проти України* : зб.

матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 27 квітня 2023 року). Київ, 2023. С. 129–132.

167. Пащенко Т. М. Готовність педагогічних працівників до стандартизації підготовки молодших спеціалістів. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки*. 2018. Вип. 2 (2). С. 10–16.

168. Переяславська С. О., Смагіна О. О. Гейміфікація як сучасний напрям вітчизняної освіти. *Відкритий освітній e-ресурс*. 2019. № 7. URL: <https://openedu.kubg.edu.ua/journal/index.php/openedu/article/view/230> (дата звернення: 07.03.2022).

169. Підлісний Є. В. Роль керівника в розвитку етичної культури та дотриманні етичних норм. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2021. № 32. С. 120–125. URL: https://www.spilnota.net.ua/data/downloads/file_1693300376.pdf. (дата звернення: 20.11.2022).

170. Піскун К. С. Гендерна освіта та свідомість в Україні. 2023. URL: [Zbirka_Aktualni_pytannya_suchasnoho_sotsiohumanitarnoho_znannya_2023_32-33.pdf](#) (дата звернення: 21.03.2024).

171. Плахотнік О. В. Гендерний підхід у підготовці фахівців сектору безпеки і оборони: європейський вимір. *Гендерна політика: наукові дослідження і практика*. 2021. № 1 (22). С. 102–109.

172. Повідайчик О. Системний підхід до науково-дослідницької підготовки фахівців у ВНЗ. *Матеріали конференції «Сучасні тенденції розвитку освіти і науки в інтердисциплінарному контексті»*. 2017. С. 140–143. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/20881/1/Повідайчик_Дрогобич%20СИСТЕМНИЙ%20ПІДХІД%20ДО%20НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ%20ПІДГОТОВКИ%20ФАХІВЦІВ%20У%20ВНЗ.pdf. (дата звернення: 20.11.2023).

173. Поніманська Т. О. Проблема педагогічного експерименту в педагогічній науці України (кінець XIX – початок XX ст.). *Вісник Чернігівського*

національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2015. № 131. Т. 3. С. 172–176.

174. Попова І., Квітка С. Взаємодія викладача і студента на основі партнерства у сучасній професійній освіті. *Збірник науково-методичних праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного*. 2021. № 24. С. 230–235. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/13898>. (дата звернення: 20.11.2023).

175. Порадник щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях. Київ : Міністерство фінансів України, 2020. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/Порадник_щодо_застосування_гендерно_орієнтованого_підходу_в_окремих_галузях.pdf (дата звернення: 12.05.2022).

176. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18.#Text> (дата звернення: 12.06.2021), (дата звернення: 02.02.2023).

177. Про військовий обов'язок та військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 02.08.2019).

178. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях : Закон України від 06.09.2018 № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

179. Про дошкільну освіту : Закон України від 11 лип. 2001 р. № 2628-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 49. С. 259.

180. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. С. 561.

181. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. С. 412.

182. Про затвердження Зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад : Наказ МО України від 12.06.2017 № 318. URL: <https://законодавство.com/ukrajini-minoboroni-nakazi/nakaz-minoboroni-ukrajini-vid-12062017-318-pro-2017-50122.html> (дата звернення: 06.10.2019).

183. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 №113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80> (дата звернення: 02.02.2023).

184. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text/> (дата звернення: 02.02.2023).

185. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

186. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

187. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п#Text> (дата звернення: 15.01.2022).

188. Про затвердження операційного плану реалізації Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти до 2027 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2025 р. № 260-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 17.04.2025).

189. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.06.2021 № 756-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2022).

190. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2022).

191. Про затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 груд. 2022 р. № 1163-р. *Офіційний вісник України*. 2022. № 102. С. 324.

192. Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців : Наказ МО України від 27.05.2014 р. № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0600-14#Text> (дата звернення: 10.10.2019).

193. Про Національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (дата звернення: 02.02.2020).

194. Про Національну гвардію України : Закон України від 13.03.2014 № 876-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text/> (дата звернення: 02.02.2023).

195. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 №2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 02.11.2019).

196. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16 січ. 2020 р. № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. С. 1124.

197. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних силах України : Указ Президента України від 10.12.2008 № 11533/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008#n17> (дата звернення: 02.09.2019).

198. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10 лют. 1998 р. № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. С. 215.

199. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію Національної безпеки України» : Указ Президента України від 26.05.2015 № 287/2015117. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2872015-19070> (дата звернення: 11.09.2019).

200. Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

201. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 548-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text> (дата звернення: 02.02.2021).

202. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 № 728-р.

203. Про схвалення Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

204. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2022).

205. Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.07.2021 № 866-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/866-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2022).

206. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 15.10.2019).

207. Рекомендації CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання та боротьби з сексизмом. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8> (дата звернення: 01.02.2022).

208. Ремньова А. Г. Педагогічні умови формування гендерної компетентності майбутніх учителів. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С.180–187. DOI <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-29>.

209. Рибалко Л. М. Психологічна готовність до педагогічної діяльності як особистісна властивість. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2020. № 9. С. 298–309. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/31.pdf>. (дата звернення: 20.11.2021).

210. Рибачук М. В. Використання STEM-технологій при вивченні біології у середній школі. Луцьк, 2023. 71 с.

211. Рижиков В., Діденко О. Застосування системного підходу в процесі формування готовності майбутніх офіцерів ЗСУ до професійної діяльності:

теорія і практика. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2021. 1 (45). С. 24–27.

212. Рижиков В. С. Значення професійних якостей в цільовій моделі навчально-виховного процесу підготовки військових. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*. 2017. № 2 С. 61–64.

213. Романишина Л. М. Використання праксеологічного підходу під час професійної підготовки студентів до розв'язування конфліктів. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2017. № 4. С. 447–451. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_4_86. (дата звернення: 01.02.2022).

214. Романова О. А. Розвиток готовності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2014. № 125. С. 123–128.

215. Романюк В. Л. Комунікативно-гендерна компетентність майбутніх офіцерів Національної гвардії України як основа інформаційної безпеки України. *Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення*. Одеса, 2022. С. 80–83.

216. Руденко Л. А. Системний підхід у проектуванні системи підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної взаємодії. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 68. Т. 2. С. 161–164. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/7288>. (дата звернення: 20.11.2021).

217. Савенко Н. Аналіз проблеми виховання особистісної ідентичності старшого дошкільного віку у психолого-педагогічній літературі. *Сучасна дошкільна освіта у наукових пошуках студентської молоді* : зб. наук. ст. студ. спец. «Дошкільна освіта» (м. Ніжин, 22 червня 2022 р.). Ніжин, 2022. С. 105–111. URL:

http://lib.ndu.edu.ua:8080/dspace/bitstream/123456789/2642/1/152_stud_doshkiln_2022.pdf#page=106. (дата звернення: 20.11.2023).

218. Саган О. В. Гейміфікація як сучасний освітній тренд. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. 2022. Вип. 100. С. 12–17. URL: <https://ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/view/4519> (дата звернення: 07.03.2023).

219. Сальнікова Н. В. Гендерний компонент як важлива домінанта в освітньо-виховному процесі сучасної молоді. *VIRTUS*. 2021. № 51. С. 73. URL: <http://virtus.conference-ukraine.com.ua/Journal51.pdf#page=73> (дата звернення: 21.03.2022).

220. Самойленко О., Лисак П. Психологічна готовність особистості як предмет наукового дослідження. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2020. Т. 13, № 2. С. 232–243. URL: Journal articles: «Психологічна готовність» Grafiafi (дата звернення: 20.11.2023).

221. Самойленко О., Лисак П. Психологічна готовність особистості як предмет наукового дослідження. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2020. Т. 13, № 2. С. 232–243. URL: <http://dx.doi.org/10.32453/5.v13i2.177>. (дата звернення: 20.11.2023).

222. Сарафанюк Е. І., Аветісян К. П., Булгакова О. Ю. Військова педагогіка. Луцьк : ПВД «Твердиня», 2020. 576 с.

223. Серьожнікова Р. К., Пархоменко Н. Д., Яковицька Л. С. Основи психології і педагогіки : навч. посіб. Київ : Центр навч. літератури, 2003. 243 с.

224. Синишина В. М. Психологічні чинники реалізації компетентнісного підходу до підготовки психологів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 6 (64). С. 94–104.

225. Сисоєва С., Кристопчук Т. Педагогічний експеримент у наукових дослідженнях неперервної професійної освіти : навч.-метод. посіб. Луцьк : ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2009. 460 с.

226. Ситнік С. В. Психологія міжособистісної взаємодії фахівців соціономічних професій : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Південноукр. нац. пед. ун-т імені К. Д. Ушинського. Одеса, 2021. 534 с. URL: dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/11205 (дата звернення: 20.11.2023).

227. Словник гендерних термінів, присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму. URL: <http://a-z-gender.net/ua/> (дата звернення: 18.10.2019).

228. Словник української мови : в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Київ : Наукова думка, 1970–1980. Т. 11. 699 с.

229. Словник-довідник з професійної педагогіки / ред.-упоряд. А. В. Семенова. Одеса : Пальміра, 2006. 272 с.

230. Смал О. В. Упровадження гейміфікації в освітній процес в умовах сьогодення. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 35, ч. 8. С. 237–241. URL: https://aphn-journal.in.ua/archive/35_2021/part_8/43.pdf (дата звернення: 07.02.2022).

231. Смирний М. Ф. Основи наукових досліджень : конспект лекцій для студентів усіх форм навчання за спеціальністю 141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка / Харків. нац. ун-т міськ. господарства ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 111 с.

232. Смікал В. О. Умови та чинники формування гендерної культури майбутніх викладачів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 71. Т. 2. С. 225–229.

233. Смоляр Л. О. Становлення гендерної освіти в Україні. Основи теорії гендеру : навч. посібник. Київ : К.І.С., 2004. 348 с.

234. Сонець І. С. Формування ідентичності та готовності до професійної взаємодії при підготовці студентів-психологів до проходження психокорекційної практики. 2021. URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/5548> (дата звернення: 21.03.2022).

235. Степаненко І. В. Формування комунікативної прагматичної аксіологічної компетентності як фактор подолання ціннісних розколів в Україні: стратегічні орієнтири освіти для демократизації суспільства. *Постметодика*. 2013. № 5. С. 10–15. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=wQTA TWMAAAAJ&citation_for_view=wQTATWMAAAAJ:8k81kl-MbHgC (дата звернення: 24.09.2023).

236. Степура В. А., Мусевич Р. Ю. Шляхи вдосконалення процесу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Національній гвардії України як складової військово-соціальної роботи. *Секція «Актуальні проблеми службово-бойової (бойової) діяльності формувань сил безпеки і оборони України»*: тези підсумкової наук.-практ. конф. слухачів, курсантів і студентів (м. Харків, 25 квіт. 2024 р.). Харків, 2024.

237. Стефаненко П. В. Технологія управління пізнавальною діяльністю студентів в умовах модульного навчання (на матеріалі військової підготовки офіцерів запасу військ зв'язку): автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Київ, 1995. 24 с.

238. Стрельник О. Освіта, що продукує смисли: перехід від статево-рольового підходу до гендерно чутливих змін в Україні. *Гендер в деталях*. 2023. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/education-that-produces-meanings.html> (дата звернення: 18.02.2024).

239. Сусло Ю. Формування гендерної компетентності у здобувачів вищої освіти: інноваційні підходи. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка*. 2020. Вип. 2. С. 142–146.

240. Терещенко В. С., Шеплякова І. О. Гендерна освіта дітей молодшого шкільного віку: виклики для майбутніх соціальних працівників. 2023. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/13504> (дата звернення: 20.03.2024).

241. Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу: Наказ Міністерства оборони України від 27.05.2014 № 337. *Офіційний вісник України*. 2014. № 53. С. 142.

242. Тищенко Н. М. Психологічна готовність майбутніх соціальних педагогів до взаємодії в ситуаціях ускладненого професійного спілкування. *Вісник післядипломної освіти*. 2010. № 1 (2). С. 400–406.

243. Тімченко О., Барко В. Шляхи формування психологічної готовності до професійної діяльності у персоналу Національної поліції України. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2020. № 56 (3). С. 112–119. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/214584>. (дата звернення: 20.11.2023).

244. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навчальний посібник. Київ : Академія, 2016. 254 с.

245. Ткачук Т. С. Педагогічні проекти в інноваційній діяльності та управління ними. *Збірник наукових праць «Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики»*. 1999. № 2. С. 392–394.

246. Топузов О. М., Засєкіна Т. М. Науково-методичний супровід нової української школи. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2021. Т. 3, № 2. С. 1–7.

247. Троцько Г. В. Готовність до професійної діяльності як цілісне особистісне утворення. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2018. № 2 (16). С. 166–172. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2018/2/40.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

248. Трубавіна І. М., Бойко С. М., Ніконенко О. В. Етичні питання спілкування та професійної діяльності соціальних працівників у роботі з сім'єю військовослужбовців. *Вісник ЛНУ «Педагогічні науки»*. 2021. № 6 (344), Ч.1. С. 130–139.

249. Тушко К. Ю. Підготовка майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України до професійної взаємодії: теорія та практика : монографія. Дніпро : Середняк Т. К., 2020. 420 с.

250. Тюріна Д. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія: Екологія. Публічне управління та адміністрування*. 2023. № 3. URL: https://library.vn.ua/e-journals/nvvabo/2023_3/tyurina (дата звернення: 12.01.2024).

251. Удовиченко О. М. Критерії та показники рівнів готовності майбутніх учителів інформатики до професійної діяльності. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: «Педагогічні науки»*. 2020. № 2. С. 142–147. URL: <https://ped-journal.cdu.edu.ua/article/view/3844/4115> (дата звернення: 20.11.2023).

252. Устименко Ю. С. Підготовка майбутніх стоматологів до професійної взаємодії засобами інтерактивних методів навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля». Дніпро, 2017. 328 с.

253. Фалько К. Мовчан Я. Критерії та показники готовності до соціальної взаємодії у майбутній професійній діяльності студентів технічного профілю. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 2. С. 96–105.

254. Фрицюк В. А. Компоненти готовності майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*. 2017. № 2. С. 218–222. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2017/2/37.pdf>. (дата звернення: 01.02.2021).

255. Хлебнікова Т. М. Діагностика професійної компетентності вчителя. *Управління школою: науково-методичний журнал*. 2006. № 19–21. С. 37–39.

256. Храбан Т., Вигівська О. На шляху до гендерної рівності: жіноче лідерство у секторі вищої освіти. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2024. № 2 (59). С. 29–34. URL: https://journals.urau.ua/sr_edu/article/view/292284 (дата звернення: 10.02.2025).

257. Царенко І. О. Гендерна політика в сфері вищої освіти: проблеми нерівності та шляхи їх вирішення. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 3(19). С.110–117.

258. Цокур О., Іванова І. Педагогічна професія та гендер. URL: <https://osvita.ua/school/method/upbring/1696/> (дата звернення: 02.02.2023).

259. Чаус Ю. І. Удосконалення військової освіти в умовах трансформації ЗС України та перспектив їх розвитку. *Компетентний підхід у ВНЗ : матеріали наукової конф.* Одеса, 2011. С. 33–37.

260. Черненко О. В. Сучасні тенденції розвитку військової освіти в Україні. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2020. № 3. С. 112–118.

261. Чеховська М., Чупрінова Н., Ганаба С. та ін. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектора безпеки і оборони України. Київ : ООН Жінки, 2021. 292 с.

262. Шевченко Ю. М. Системний підхід в удосконаленні готовності майбутніх учителів до духовно-морального розвитку учнів. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка*. 2017. Вип. 1 (18). С. 98–103. URL: <https://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/3342/1/Системний%20підхід.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

263. Шемчук О. М. Формування професійного мислення у майбутніх молодших спеціалістів прикордонної служби (на прикладі жінок-військовослужбовців Державної прикордонної служби України) : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Київ, 2021. 183 с.

264. Шеремета Н., Ладиняк Н., Каленюк С. Інтелектуальна еволюція української мови: гендеровано чутливе письмо. *Актуальні питання гуманітарних наук* : міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2021. № 43. Том 3. С.137–143. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/43_2021/part_3/43-3_2021.pdf#page=137 (дата звернення: 20.11.2022).

265. Шлеїна Л. І. Зміст гендерної компетентності викладача аграрного закладу вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2019. № 14. Т. 2. С. 178–182. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/8349>. (дата звернення: 20.11.2023).

266. Шлеїна Л., Адамович А. Інтеграція гендерного підходу в навчально-виховний процес ЗВО. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 4 (9).

С. 379–388. URL: <https://ouci.dntb.gov.ua/en/works/4y3WWvg9/> (дата звернення: 20.01.2023).

267. Щербан Т. Д. Особливості формування професійної свідомості фахівців / Т. Д. Щербан, Г. В. Щербан. *Гуманітарний простір науки: досвід і перспективи* : збірник наукових праць матеріалів XII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (20 червня 2017 р.). Переяслав-Хмельницький, 2017. № 12. С. 90–94.

268. Щотка О. П. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 358 с.

269. Юдіна С. П. Гендерні тенденції сучасної освіти в Україні. *Науково-методичний збірник «Нові технології навчання»*. 2004. № 37. С. 132–136.

270. Ягремцева А. О. Гендерний підхід в освітньому процесі: порівняльний аналіз українського та німецького досвіду. URL: http://nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Pfto/2009_5/files/ped905_97.pdf (дата звернення: 02.02.2023).

271. Ягупов В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22–28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2015_175_4.

272. Ягупов В. В., Кириченко О. М. Формування діагностувальної компетентності майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки. *Актуальні проблеми розвитку службово-прикладних, традиційних та східних одноборств* : зб. наук. пр. за матеріалами XV міжнар. наук.-метод. конф., присвяч. пам'яті д-ра пед. наук, професора Бізіна Віктора Петровича (м. Харків, 30 листоп. 2021 р.). Харків, 2021. С. 145–146. URL: https://dspace.univd.edu.ua/bitstream/handle/123456789/11212/Aktualni%20problem%20odnborstv_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=145. (дата звернення: 20.11.2023).

273. ADDIE Model: Instructional Design. URL: <https://educationaltechnology.net/the-addie-model-instructional-design/> (дата звернення: 02.02.2023).

274. Australian Defence Force : Official Website. URL: <https://www.defence.gov.au/> (дата звернення: 20.11.2023).

275. Baydiuk N. V. Use of innovative interactive technologies of gender education in the process of professional training of future teachers. 2019. URL: <https://pp-msu.com.ua/en/article/vikoristannya-innovatsiynikh-interaktivnikh-tekhnologiy-gendernoyi-osviti-u-protsesi-profesiynoyi-pidgotovki-maybutnikh-pedagogiv> (дата звернення: 02.02.2023).

276. Bazhuk O., Berestovskaya L., Meretskaya T. Formation of pedagogical university students' readiness for professional self-education. *Perspectives of Science and Education*. 2022. URL: <https://doi.org/10.32744/pse.2022.1.7> (дата звернення: 20.11.2023).

277. Bekirova E., Harabadjah M., Makarenko J., Vaganova O., Sundeeva L. Model formation of future teachers readiness to innovative activity. *Artificial Intelligence*. 2020. 9. Pp. 22–28. URL: <https://doi.org/10.34069/ai/2020.29.05.3>. (дата звернення: 20.11.2023).

278. Berne E. Games People Play. 2021. URL: https://faber.kuleuven.be/nl/lll/uploads/upload-docs/book_of_abstracts#page=20/ (дата звернення: 20.11.2023).

279. Bezushko S. V. Formation of Future Teachers' Gender Competence in the Conditions of Higher Education Institutions. *Theory and practice of introduction of competence approach to higher education in Ukraine*. Vienna, 2019. Pp. 222–231.

280. Bowlby J. A. Secure Base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development. Tavistock professional book Basic Books. New York, 1988. 166 p.

281. Brown K. E. and Syme-Taylor V. Women academics and feminism in professional military education. *Equality, Diversity and Inclusion*. 2012. Vol. 31. No 5/6. Pp. 452–466. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02610151211235460/full/html> (дата звернення: 20.11.2023).

282. Vykova S. Pedagogical conditions promoting the formation of social experience of students during extracurricular activities. *Educational Psychology in*

Polycultural Space. 2021. URL: https://consensus.app/papers/conditions-promoting-formation-social-experience-bykova/6cfbd3480b185826a1ae4cf14d85f71d/?utm_source=chatgpt (дата звернення: 17.10.2024).

283. Canadian Armed Forces : Official Website. URL: forces.ca. (дата звернення: 20.11.2023).

284. Canadian Defence Academy and Swiss Armed Forces College, Non-Commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum. Garmisch-Partenkirchen: NATO PfPC. 2013. URL: www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_topics/20131209_131209-nco-defence-curriculum.pdf (дата звернення: 02.02.2020).

285. Charlot B. Du rapport au savoir: Éléments pour une théorie. Paris. Anthropos, 1997. Pp. 184–185.

286. Cockburn C. Snagged on the Contradiction: NATO UNSC Resolution 1325, and Feminist Responses. Originally presented at the Annual Meeting of No to War – No to NATO Unpublished manuscript. URL: <http://www.cynthiacockburn.org/BlogNATO1325.pdf>.

287. Combating gender stereotypes in and through education. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/-combating-gender-stereotypes-in-and-through-education-> (дата звернення: 02.02.2023).

288. David H. P. Beyond the cloister. *The American Interest*. 2007. Vol. 2, No 6. URL: www.theamerican-interest.com/2007/07/01/beyond-the-cloister/ (дата звернення: 02.02.2023).

289. Deci E. L., Ryan R. M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. № 11 (4). Pp. 227. URL: 268.

290. Declaration on Equality Between Women and Men as a Fundamental Criterion of Democracy. URL: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/CoE-Declaracao-Istambul_1997.pdf (дата звернення: 02.12.2019).

291. Delfín Ortega-Sánchez, Esther Sanz de la Cal, Jaime Ibáñez Quintana, Beatrice Borghi. *Gender Equality and Women's Empowerment in Education*. 2022. Vol. 7. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.833977/full> (дата звернення: 20.11.2023).

292. Deschaux-Beaume, Delphine. Investigating the Military Field: Qualitative Research Strategy and Interviewing in the Defence Networks. *Current Sociology*. 2012. № 60 (1). Pp. 101–117.

293. Diana C. L. Analysing the curriculum development process: Three models. *Pedagogy, Culture & Society*. 2001. Vol. 9. № 1. Pp. 29–44.

294. Du H. Methodological Foundations of Forming Future Music Teacher's Psychological-Pedagogical Readiness for Conducting Activity and Management of the Children's Instrumental Ensemble. *The Educational Review, USA*. URL: <https://doi.org/10.26855/er.2023.02.019>. (дата звернення: 20.11.2023).

295. Duschinsky R. Kate W., eds. Trauma and loss: Key texts from the John Bowlby archive. Routledge, 2019. 112 p.

296. Educational challenges of the 21st Century: the vision of quality. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000102833> (дата звернення: 14.10.2019).

297. Emanuel L. and Lut M. Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 2013. Vol. 21. № 4. P. 296–311.

298. Finnish Defence Forces : Official Website. URL: puolustusvoimat.fi. (дата звернення: 20.11.2019).

299. Gender Equality Strategy. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en/ (дата звернення: 02.02.2023).

300. German Bundeswehr : Official Website. URL: bundeswehr.de. (дата звернення: 20.11.2023).

301. Giroux H. Teachers as Intellectuals: Towards a Critical Pedagogy of Learning. Westport: Bergin and Garvey Publishers. 1988.

302. Goleman D. What people (still) get wrong about emotional intelligence. *Harvard Business Review Digital Articles*. Harvard, 2020. Pp. 2–4. URL: https://s3.amazonaws.com/kajabi-storefronts-production/sites/2147509172/themes/2148286978/downloads/9S0xIoS5R5mQomr8OvD7_Emotional_Intelligence_.pdf. (дата звернення: 20.11.2023).

303. Golota N., Karnaukhova A. Formation of Readiness of Future Teachers for the Organization of Partnership Interaction Between Participants of the Educational Process. Pp. 35–41. URL: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2020.2.5>. (дата звернення: 20.11.2023).

304. Grudtsina L., Filippova A., Makarova E., Kondratyuk D., Usanov V., Molchanov S. Preventive Pedagogy: Methods of Research University Students' Readiness Formation for a Healthy Lifestyle. *Journal on Mathematics Education*. 12. Pp. 51–58.

305. Guidelines on Integration Gender Approaches in Training Specialists for the Security and Defence Sector of Ukraine : Guidelines / M. Chekhovska, N. Chuprinova, S. Hanaba et al. Kyiv : PE Klymenko, 2021. 288 p.

306. Integrating Gender and Cultural Perspectives in Professional Military Education Programmes. URL: <https://www.sto.nato.int/Lists/test1/activitydetails.aspx?ID=16572>.» (дата звернення: 02.02.2020).

307. Israel Defense Forces : Official Website. URL: idf.il. (дата звернення: 20.11.2019).

308. Joan J-F. Women, Peace and Security in Professional Military Education. URL: Project MUSE - Women, Peace, and Security in Professional Military Education (дата звернення: 02.02.2023).

309. Joint motion for a resolution on the situation in Ukraine and the state of play of EU-Russia relations. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-8-2014-0118_EN.html (дата звернення: 02.02.2023).

310. Kathaleen R-M. Institutional gender Teaching Gender in the Military mapping. Presentation at Integrating Gender in Military Curricula: Third Workshop on Teaching Gender to the Military, hosted by DCAF and the PfPC. Geneva, 2013. P. 214.

311. Kenyon K. H. Bringing the field into the classroom: Methods and experiential learning in the «Politics of Development». *Politics*. 2016. № 37 (1). P. 1–19.

312. Kolb D. *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall, 1984. 256 p.

313. Ksonzhyk I., Luhova O., PISOCHENKO T. Gender inequality in higher education and science: global and national aspects. *Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy*: collective monograph. Veliko Tarnovo, Bulgaria, 2020. Pp. 486–496.

314. Ladson-Billings G. Toward a Theory of Culturally Relevant Pedagogy. *American Educational Research Journal*. 32. Pp. 465–491. URL: https://consensus.app/papers/toward-theory-culturally-relevant-pedagogy-ladsonbillings/6ff38674ea1b51ec817ea322effa8dbf/?utm_source=chatgpt (дата звернення: 17.10.2024).

315. Lahelma E. Controversies and challenges in the history of gender discourses in education in Finland. *Finland's Famous Education System: Unvarnished Insights into Finnish Schooling*. Singapore. 2023. P. 257–272. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-8241-5_16. (дата звернення: 20.11.2023).

316. MacDonald K. (De)colonizing Pedagogies: An Exploration of Learning with Students Volunteering Abroad. In R. Tiessen & R. Huish (Eds.), *Globetrotting or Global Citizenship: the Perils and Potential of International Experiential Learning*. Toronto, 2014. Pp. 209–230.

317. Manning J. Communication studies about sex: Implications for relationships, health, culture, and identity. *Profesional de la información*. 2021. Vol. 30, No 1. Pp. 1–28. URL:

<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/86377>

(дата звернення: 20.11.2023).

318. Marcia J. E. Identity in adolescence / J. E. Marcia; Adelson J. (ed.). *Handbook of adolescent psychology*. New-York : John Wiley, 1980. Pp. 159–187.

319. Martsenyuk T. Towards Gender Equality in the Ukrainian Society. *Sovereignty Regained: Ukraine in the Post-Soviet Age: Analytical Articles*. Kiiiv, 2023. Pp. 345–356.

320. Michael L. Nonverbal Emotions While Disclosing Child Abuse: The Role of Interviewer Support. *Child Maltreatment. Ramat-Gan. Israel*. 2021. Vol. 28, No 1. Pp. 66–75. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10775595211063497>. (дата звернення: 20.11.2023).

321. Morley L. Mentoring as support for women in higher education leadership. *Research in Post-Compulsory Education*. 2022. Vol. 27, No. 2. P. 157–172. DOI: <https://doi.org/10.1080/13596748.2022.2053734> (дата звернення: 14.06.2023).

322. Morley L., Berma M. The Changing role of women in higher education: academic and leadership issueschanging role of women in higher education: Academic and Leadership Issues. *Heather Eggins Editor*. 2017. P. 310. URL: <https://euniverse.ch/buecher/geisteswissenschaften-kunst-musik/literaturwissenschaft/450505/the-changing-role-of-women-in-higher-education-academic-and-leadership-issues>. (дата звернення: 20.11.2023).

323. Musevych R. Gender competence of participants in the educational process in the National academy of the National guard of Ukraine as one of the conditions of officer`s performance of their professional duties. *The I International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 3) : Collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings (Coventry, United Kingdom, January 29, 2021)*. Coventry, 2021. Pp. 106–109. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/issue/view/29.01.2021/428> (дата звернення: 19.05.2023).

324. Natalie C. Playing with heutagogy: Exploring strategies to empower mature learners in higher education. URL: https://www.researchgate.net/publication/42800585_Playing_with_heutagogy_Explo

ring_strategies_to_empower_mature_learners_in_higher_education (дата звернення: 02.02.2023).

325. NATO – Diversity and Inclusion : Section on Gender Equality. URL: nato.int. (дата звернення: 20.11.2020).

326. NATO Committee on Gender Perspectives, Template for Pre-Deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives. URL: www.nato.int/issues/women_nato/2010/template_for_predeployment.pdf (дата звернення: 02.02.2020).

327. Nebytova I. Scientific and Pedagogical Support for Future Primary School Teachers during Teaching Practice. *Educational Challenges*. URL: https://doi.org/10.34142/2709-7986.2022.27.1.07. (дата звернення: 20.11.2023).

328. New Zealand Defence Force : Official Website. URL: nzdf.mil.nz. (дата звернення: 20.11.2019).

329. Norwegian Armed Forces : Official Website. URL: forsvarret.no. (дата звернення: 20.11.2019).

330. O'Connor P. Understanding leadership in higher education as a tool for change in relation to gender. *Interdisciplinary Science Reviews*. 2023. DOI: https://doi.org/10.1080/03080188.2023.2253667 (дата звернення: 17.02.2024).

331. Piaget J. *La psychologie de l'intelligence*. Dunod, 2020. URL: https://eldar.cz/kangaroo/seminarky/piaget-intelligence.pdf. (дата звернення: 20.11.2023).

332. Pianta R. C., Hamre B. K., Allen J. P. Teacher-student relationships and engagement: Conceptualizing, measuring, and improving the capacity of classroom interactions. *Handbook of research on student engagement*. Springer, 2012. P. 386.

333. Promoting gender equity in and through education. Paris : UNESCO, 2023. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388037.locale=en (дата звернення: 17.04.2024).

334. Puolakanaho A. et al. Adolescents' stress and depressive symptoms and their associations with psychological flexibility before educational transition. *Journal of Adolescence*. 2023. Vol. 95, Iss. 5. P. 990–1004. URL:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jad.12169> (дата звернення: 20.11.2023).

335. Pushkareva I. Pedagogical conditions for the organization of work with vocationally oriented text in the process of teaching a foreign language. 2021. 18. Pp. 71–86. URL: https://consensus.app/papers/conditions-organization-work-vocationally-oriented-text-pushkareva/e767e2799e4b5458aeb0749b4470e067/?utm_source=chatgpt (дата звернення: 17.10.2024).

336. Rachel W. Regendering the Military: theorizing Women’s Military Participation. *Security Dialogue*. 2016. № 47 (1). P. 3–21.

337. Raievska Y. Analysis of Psychological Readiness for Interprofessional Interaction of Social Workers: Theoretical and Methodological Aspect. *Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy*. Bulgaria, 2020. P. 472.

338. RAND Corporation. Enhancing Critical Thinking Skills for Army Leaders Using Blended-Learning Methods : *Research Report RR172*. Santa Monica, CA : RAND Corporation, 2014. 86 p. URL: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR172.html (дата звернення: 01.02.2025).

339. Recommendation CM/Rec 3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making (Adopted by the Committee of Ministers on 12 March 2003 at the 831st meeting of the Ministers’ Deputies). URL: <https://search.coe.int/cm#title=Recommendations> (дата звернення: 02.02.2023).

340. Reese S. Reflecting on impacts of Peter Senge’s Fifth Discipline on learning organizations. *The Learning Organization*. 2020. Vol. 27, No 1. Pp. 75–80. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TLO-01-2020-244/full/html>] (дата звернення: 20.11.2023).

341. Renee B. V. A. Integrating gender and cultural perspectives in Canada’s Professional Military Education: transforming military culture through informed

leadership. Diss. Carleton University, 2021. URL: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=uk&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2019&q=23.%09Integrating+gender+and+cultural+perspectives+in+Canada%E2%80%99s+Professional+Military+Education%3A+transforming+military+culture+through+informed+leadership.+&btnG=#d=gs_cit&t=1700669000136&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AkXnX01kqcmoJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Duk (дата звернення: 02.02.2023).

342. Rytivaara A., Jonna P., Iines P. Learning about students in co-teaching teams. *International Journal of Inclusive Education* 2023. Vol. 27, Iss.7. Pp. 803–818. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603116.2021.1878299>. (дата звернення: 20.11.2023).

343. Ryzhykov V. Leadership Abilities of a Military Manager, Professionalism of a Commander as the Guarantee of the Practice of Effective Activity of a Military Organization. *International Journal of Engineering & Technology*. 2018. Vol. 7, No 4. Pp. 45–49.

344. Sattler P., Peters J. Work-Integrated Learning in Ontario's Postsecondary Sector: The Experience of Ontario Graduates. Higher Education Quality Council of Ontario. Toronto, 2013. 185 p.

345. Senge P., Falko V. We are not in control – embrace uncertainty and trust in what emerges. Peter Senge on the legacy and future of Change Management. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*. 2019. Vol. 50.2. Pp. 123–127.

346. Sigidenko S. Model technology of formation of readiness to pedagogical activity of cadets of military higher education institutions. *CITISE*. URL: <https://doi.org/10.15350/24097616.2019.4.03>. (дата звернення: 20.11.2019).

347. Skelton A. Studying hidden curricula: Developing a perspective in the light of postmodern insights». *Curriculum Studies*. 2006. Vol. 5. № 2. Pp. 177–193. <http://dx.doi.org/10.1080/14681369700200007> (дата звернення: 02.02.2023).

348. Stepanets I., Otroshko T. Scientific and Methodological Work in a Pedagogical Institution of Higher Education as a Means of Professional Development of Scientific and Pedagogical Workers. *Scientific journal of Khortytsia National Academy*. URL: <https://doi.org/10.51706/2707-3076-2021-5-6> (дата звернення: 20.11.2023).

349. Swedish Armed Forces : Official Website. URL: forsvarsmakten.se. (дата звернення: 20.11.2023).

350. Taylor P., Medina M. Educational Research Paradigms: from Positivism to Multiparadigmatic. *The Journal of Meaning Centered Education*. 2016. Pp. 1–16.

351. Tiessen R. Improving Student Reflection in Experiential Learning Reports in Post-Secondary Institutions. *Journal of Education and Learning*. 2018. No 7 (3). Pp. 1–10.

352. Tsybulko A. Formation of Readiness for Command Activity of Courses of Military Institutions. Pp. 90–97. URL: <https://doi.org/10.15293/1813-4718.2005.09>. (дата звернення: 20.11.2023).

353. United Nations Peacekeeping – Gender Section : Section on Gender Equality in Peacekeeping. URL: peacekeeping.un.org. (дата звернення: 20.11.2023).

354. United States Department of Defense : Official Website. URL: www.defense.gov. (дата звернення: 20.11.2023).

355. Vali-Akhmetovich A., Arkadyevich P. Pedagogical Training of the Formation of the Future Officer’s Readiness for Educational Activities in the Military Department. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*. 17. Pp. 4770–4774. URL: <https://doi.org/10.1166/jctn.2020.9376>. (дата звернення: 20.11.2023).

356. Vyskočilová E., Švec V. The pedagogical condition of student teachers. , 2011. Pp. 120–126. URL: https://consensus.app/papers/condition-student-teachers-vyskočilová/12812ce413a451a1bd9edbe06f5142e4/?utm_source=chatgpt (дата звернення: 17.10.2024).

357. What is gender mainstreaming? URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> (дата звернення: 02.02.2023).

358. Yanova M., Shevchuk J. Scientific and Methodological Support as a Condition for Securing Teachers of Educational Organizations in the Profession. *Siberian Pedagogical Journal*. URL: <https://doi.org/10.15293/1813-4718.2205.09>. (дата звернення: 20.11.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

**Нормативно-правові акти,
які містять загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання,
пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, що стосуються суспільства
в цілому, а не тільки питання досягнення гендерної рівності у сфері вищої освіти**

Статтею 24 Конституції України гарантується таке: «Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом».

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці.

Стаття 53 стверджує, що кожен має право на освіту. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам.

Громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі.

Громадянам, які належать до національних меншин, відповідно до Закону гарантується право на навчання рідною мовою чи на вивчення рідної мови у державних і комунальних навчальних закладах або через національні культурні товариства.

В статті 3 Закону України «Про освіту» вказано, що кожен має право на якісну та доступну освіту. Право на освіту включає право здобувати освіту впродовж усього життя, право на доступність освіти, право на безоплатну освіту у випадках і порядку, визначених Конституцією та законами України.

В Україні створюються рівні умови доступу до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти. Право на освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак.

Згідно зі статтею 6 «Засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності» засадами державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності є: формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками. Освіта в Україні має будуватися за принципом рівних можливостей для всіх.

Крім цього, в Україні діють спеціальні Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.).

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) по факту є первинним практичним утіленням основних принципів гендерної рівності в спеціальному законодавчому акті. Основною метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України (з преамбули Закону).

Продовження додатка А

Також у вказаному Законі: визначаються основні напрями державної політики у сфері забезпечення рівності між статями; зазначаються механізми й основні принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі й у сфері освіти.

На сьогодні розроблення проєктів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проєктом нормативно-правового акта до розгляду.

Законодавство та механізми в Україні не є досконалими, проте дозволяють стати на курс забезпечення гендерної рівності в Україні. Необхідними є напрацювання чітких механізмів співпраці відповідальних інституцій з населенням та їх поступова реалізація.

В указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 № 722/2019, з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина, вимагається забезпечити гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат [206].

Питання гендерної політики України реалізуються у рамках державних програм, концепцій та стратегій, серед яких слід виокремити:

1. Плані дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.06.2021 № 756-р [189].

2. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р [43].

3. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р (зі змінами від 5 вересня 2018 року № 634-р)108 [183].

4. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р [184].

5. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 634-р109 [185].

6. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «“Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року», затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1144-р [184].

7. План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 1578-р [190].

8. Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 366-р [203].

9. Стратегія сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 липня 2021 № 866-р [205].

10. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 № 752-р [43].

Продовження додатка А

11. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 № 1163-р [204].

12. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України 16 вересня 2020 року № 1128-р [86].

13. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2021 року № 145-р [202].

14. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 року № 695 [44].

15. Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179 [66].

У результаті реалізації Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.02.2018 № 113-р, розпочато системне проведення навчань з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для представників сектору безпеки та оборони.

**Акти освітнього законодавства,
що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини
за участю персоналу закладів вищої освіти і є важливим для формування та реалізації
політики гендерної рівності у сфері вищої освіти**

Серед актів безпекового та військового законодавства (третья група), що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів сектору безпеки і оборони і які є важливими для формування та реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони, необхідно виокремити: закони України «Про Національну безпеку України» [193], «Про військовий обов'язок та військову службу» [177], «Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [200], Статут внутрішньої служби Збройних сил України [201], чинність якого поширюється й на інші військові формування та Положення про проходження військової служби [197].

Варто зазначити, що серйозна модернізація військового законодавства була проведена на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних силах України та інших військових формуваннях» від 6 вересня 2018 року № 2523-VIII15 [178].

На основі аналізу правових актів, які визначають напрями розбудови безпекової сфери та реформування інституцій сектору безпеки і оборони України, можна зробити висновок, що не всі вони містять норми, які регламентують питання забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, обмежуючись при цьому дотичними, але загальними питаннями.

Стратегія Національної безпеки України, затверджена указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015117, передбачає, що політика національної безпеки України ґрунтується на повазі до норм і принципів міжнародного права. Україна захищатиме свої фундаментальні цінності, визначені Конституцією та законами України, – незалежність, територіальну цілісність і суверенітет, гідність, демократію, людину, її права і свободи, верховенство права, забезпечення добробуту, мир та безпеку [199].

На шляху формування гендерної політики, що відповідатиме вимогам Північноатлантичного альянсу у секторі безпеки і оборони України, зроблено вже чимало успішних кроків. Проте цей процес не можна вважати завершеним, доки не буде досягнуто повної сумісності й інтегровано принцип гендерної рівності у загальну концепцію гендерної політики держави.

З метою активізації процесів досягнення сектору безпеки і оборони України відповідності критеріям членства в НАТО шляхом прискорення внутрішньодержавних реформ, переведення сектору безпеки та оборони України на стандарти НАТО та покращення взаємосумісності сектору безпеки і оборони України з арміями держав-членів НАТО члени робочої групи враховують в структурі і змісті проекту загальновійськових статутів Збройних сил України загальні принципи та положення, які визначають засади військової служби в арміях країн-членів НАТО включно з принципом гендерної рівності.

Починаючи з 2016 р., з метою забезпечення виконання пріоритетних завдань інтеграції України до НАТО повинні бути затверджені річні національні програми співробітництва Україна – НАТО. Усі шість Річних національних програм співробітництва Україна – НАТО, затверджені указами Президента України від 12.02.2016 № 45/2016 р., від 08.04.2017 № 103/2017, від 28.03.2018 № 89/2018, від 10.04.2019 № 117/2019; від 26.05.2020 № 203/2020, від 11.05.2021 № 189/2021 містили окрему ціль, спрямовану на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони України.

**Акти,
безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики
у сфері вищої освіти, які містять спеціальні норми**

Розглядаючи четверту групу нормативно-правових документів, які безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики в складових сектору безпеки та оборони, які містять спеціальні норми, варто наголосити на позитивних тенденціях, які з'явилися за останні роки і які стосуються розширення можливостей для жінок щодо призначення на військові посади в Збройних силах України та військових формуваннях. Так, у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу, затвердженому наказом Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року № 337, було передбачено, що жінки можуть обіймати лише посади: медичного персоналу, зв'язківців, бухгалтерів, діловодів, кухарів ...) [192; 182].

На підставі наказів Міністерства оборони України від 3 червня № 292, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22 червня 2016 р. за № 881/29011 та від 12 червня 2017 р. № 318, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 2017 р. за № 810/30678, були внесені зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та дозволено призначати військовослужбовців-жінок на бойові військові посади, серед яких: командир бойової машини піхоти, далекомірник, механік-водій, навідник та оператор бойової машини, командир міномета, розвідник, стрілець-снайпер, старшина роти (батареї) та багато інших [182].

Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу втратив чинність на підставі наказу Міністерства оборони України «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» від 13 грудня 2018 року № 627121. При цьому в зазначеному акті не виділяються посади, на які дозволено чи заборонено призначати військовослужбовців-жінок. Це пояснюється тим, що потреба в регламентації військово-службових відносин за участю жінок відпала після набрання чинності змін до Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» згідно із Законом від 6 вересня 2018 року №2523-VIII [177]. А саме: частину дванадцятую статті 1 Закону було доповнено абзацом другим такого змісту: «жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку».

Візія Генерального штабу Збройних сил України щодо розвитку Збройних сил України на найближчі 10 років передбачає одним із принципів, на яких базуються Збройні сили України, гендерну рівність – забезпечення рівними можливостями, правами та обов'язками чоловіків та жінок під час проходження військової служби. Визначення дещо суперечить тому, що закріплено в законодавстві та міжнародних документах із цього питання щодо рівних обов'язків, бо обов'язки мають бути релевантними функціям, а вони є різними у різних військовослужбовців, проте включення цього принципу є позитивним поступом у цій сфері.

Інституалізація гендерних підходів в освітньому процесі вищих навчальних закладів сектору безпеки та оборони України (далі – СБО) є важливим напрямом реалізації державної гендерної політики інституціями СБО, який визначено в Національному плані дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2025 року (пункт 8) та Річній національній програмі під егідою комісії Україна-НАТО на 2021 рік (ціль 2.1.2). Ця діяльність безпосередньо відповідає Програмі діяльності Уряду України щодо врахування

Продовження додатка В

гендерного компонента в усіх програмах, політиках та нормативно-правових документах (пункт 1.3).

Основними документами, що регулюють питання забезпечення гендерної рівності в Національній гвардії України, є:

– наказ Міністерства внутрішніх справ України від 10.03.2021 № 188 «Про затвердження Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «“Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року»;

– наказ командувача НГУ від 15.04.2022 № 157 «Про затвердження Плану заходів Національної гвардії України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «“Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року»;

– наказ командувача НГУ від 23.12.2021 № 657 «Про організацію заходів із забезпечення гендерної рівності в Національній гвардії України».

Приклади
визначення поняття «готовність» у психолого-педагогічних дослідженнях

Підхід	Автор	Трактування поняття «готовність»
Функціональний	О. Самойленко, П. Лисак [220]	Психічний стан, що активізує функціональні можливості особистості для забезпечення ефективного виконання цілеспрямованої діяльності.
	В. Костюкова [88]	Система функціональних компонентів (мотиваційний, когнітивний, креативний, операційний, оцінювальний), що забезпечують професійну діяльність.
	Н. Кривоконь [94]	Динамічний стан психіки, в основі якого лежить функціональна взаємодія емоційно-вольової, мотиваційної та когнітивної сфер для досягнення професійних цілей.
Особистісний	О. Керницький [72]	Інтегративне особистісне утворення, що включає мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний та емоційно-вольовий компоненти й забезпечує ефективне виконання професійних завдань.
	О. Кривильова [93]	Розкриття потенційних можливостей.
	Л. Рибалко [209]	Інтегроване новоутворення в мисленні, свідомості, самосвідомості та якостях особистості вчителя, які забезпечують продуктивне виконання професійних обов'язків.
	К. Дурай-Новакова [52]	Складне структурне утворення, орієнтоване на повне й успішне виконання різних функцій учителя, центральним ядром якого є позитивні установки, мотиви та освоєні цінності професії.
	І. Гриценко [36]	Інтегративне утворення, що складається з оцінювально-орієнтаційного, емоційно-вольового та мотиваційно-ціннісного компонентів.
	Ю. Кримова [96]	Результат підготовки до певної діяльності, розуміючи її як стійке, багатоаспектне, ієрархізоване утворення, що включає низку компонентів, адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності.
	О. Кокун [83]	Складне утворення, що включає когнітивний, мотиваційний та емоційно-вольовий компоненти, які забезпечують успішне виконання професійної діяльності.
	Г. Троцько [247]	Цілісне, складне особистісне утворення, що забезпечує високий рівень педагогічної діяльності й охоплює професійно-педагогічні погляди і переконання, професійну спрямованість психічних процесів, професійні знання, уміння долати труднощі, оцінювати наслідки своєї праці, професійно самовдосконалюватися.

Продовження додатка Г

	Н. Кузьміна [98]	Структурне утворення, що включає три взаємопов'язані компоненти: конструктивний, організаційний та комунікативний, які забезпечують ефективне планування, організацію та взаємодію в освітньому процесі.
Процесуальний	О. Затворнюк [60]	Складна система, що включає психічні стани, стійкі властивості та новоутворення, які мобілізують та регулюють діяльність.
	Т. Гуркова [41]	Динамічний процес, що включає когнітивні, афективні та поведінкові компоненти, які змінюються під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів.
	Дж. Марсія [318]	Динамічний процес ідентифікації, що змінюється залежно від впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, відображаючи процес розвитку особистості від простого до складного.
	Ю. Вербиненко [17]	Динамічне, стійке та цілісне утворення, що включає змістово-операційний, мотиваційно-цільовий та оцінний компоненти.
Системний	О. Повідайчик [172]	Складна система, що включає мотиваційні, когнітивні та діяльнісні компоненти, які забезпечують ефективне виконання професійних завдань.
	Ю. Шевченко [262]	Системне утворення, що інтегрує особистісні якості, знання та вміння, необхідні для реалізації виховних функцій.
	В. Корбутяк [87]	Системне явище, що включає методологічну, теоретичну та практичну підготовку, необхідну для успішної наукової діяльності.
Компетентнісний	О. Михайленко [124]	Сукупність професійних компетентностей, що включають знання, уміння, навички та особистісні якості, необхідні для виконання професійних ролей.
	В. Синишина [224]	Стан психологічної готовності, що включає рефлексивну, мотиваційну та когнітивну сфери особистості, які забезпечують професійну компетентність.
	Л. Калашникова, Ю. Руденко [70]	Інтегральна характеристика, що лежить в основі здатності та готовності успішно здійснювати професійну діяльність, формуючи ключові компетентності майбутнього фахівця.
	О. Романова [214]	Цілісне внутрішнє особистісне утворення, що базується на мотивах, особистісних якостях, знаннях, уміннях та навичках, які забезпечують цю діяльність.
	І. Кулагіна [99]	Підсумковий результат психічного розвитку в дошкільному віці, що охоплює особистісну (мотиваційну) та інтелектуальну компоненти, необхідні для успішного засвоєння навчального матеріалу.

Програма спеціального курсу НАТО «Гендер»
(у межах Програми професійної підготовки Україна-НАТО,
тривалість – 18 годин)

Мета курсу:

Формування в курсантів знань, навичок та компетентностей щодо реалізації принципів гендерної рівності у військовій сфері, упровадження гендерного підходу в службово-бойову діяльність та інтеграція стандартів НАТО у процес військового управління.

Структура курсу:

Модуль 1. Основи гендерної рівності у військовій сфері (4 години)

Гендерна політика НАТО: ключові принципи та стратегічні документи.

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»: імплементація в НАТО та Україні.

Основні міжнародні та національні нормативно-правові акти щодо забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони.

Модуль 2. Гендерна інтеграція у військовій діяльності (4 години)

Урахування гендерного аспекту в оперативному плануванні та прийнятті рішень.

Гендерні особливості у військових конфліктах та миротворчих місіях.

Гендерно чутливе лідерство у військових структурах.

Модуль 3. Запобігання дискримінації, мобінгу та сексуальним домаганням у військових підрозділах (3 години)

Види дискримінації та гендерних стереотипів у військовому середовищі.

Протидія мобінгу, сексизму та сексуальним домаганням: міжнародний досвід та механізми реагування.

Роль військових лідерів у формуванні гендерно чутливого середовища.

Модуль 4. Практичні аспекти реалізації гендерної політики у військових частинах (4 години)

Аналіз та оцінка гендерного середовища військової частини.

Методи гендерного аналізу службового навантаження.

Розроблення механізмів забезпечення рівних можливостей для військовослужбовців незалежно від статі.

Модуль 5. Гендерна освіта та інформування (3 години)

Освітні та тренінгові програми НАТО з гендерних питань.

Методики навчання та підвищення кваліфікації військовослужбовців з питань гендерної рівності.

Розроблення інформаційних кампаній для підвищення обізнаності щодо гендерної політики у військових підрозділах.

Очікувані результати навчання:

Після завершення курсу курсанти зможуть:

Продовження додатка Д

розуміти та застосовувати міжнародні та національні стандарти гендерної рівності у військовій діяльності;

аналізувати гендерне середовище військових частин та впроваджувати відповідні механізми для забезпечення рівних можливостей;

розробляти та реалізовувати заходи з підвищення рівня гендерної культури у військових підрозділах;

протидіяти дискримінації, мобінгу, сексизму та сексуальним домаганням у військовій службі.

Учасники, які успішно пройшли навчання, отримують сертифікат про завершення курсу НАТО «Гендер» у межах Програми професійної підготовки Україна-НАТО.

Додаток Е

Приклади формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу шляхом використання формальної, неформальної та інформальної освіти

№ з/П	Формальна освіта	Неформальна освіта	Інформальна освіта
	<p>Розроблення навчальних програм та курсів: створюються курси або модулі, що прямо або опосередковано включають гендерні аспекти. Це можуть бути курси на тему «Гендерна рівність у НГУ», «Гендерна чутливість у міжнародному співробітництві» та ін.</p>	<p>Групові обговорення та семінари: організовуються неформальні зустрічі, де майбутні офіцери можуть відкрито обговорювати гендерні питання та виклики в контексті своєї професійної діяльності. Семінари можуть проводитися з участю експертів з гендерних питань. Наприклад: щорічно проводиться зустріч курсантів із радниками з гендерних питань країн НАТО та ЄС, спеціалістами центру гендерної культури тощо.</p>	<p>Обмін досвідом: майбутні офіцери можуть ділитися гендерним досвідом із колегами, сім'єю, друзями. Це може включати обговорення викликів, які стосуються гендерної рівності, військової служби тощо. В Академії створюються умови для обміну досвідом з представниками країн НАТО та з громадськими організаціями.</p>
	<p>Інтеграція гендерних аспектів в освітні компоненти: навіть якщо освітній компонент не прямо пов'язаний з гендерними питаннями, важливо додавати до його матеріалу гендерний аспект.</p>	<p>Участь у проєктах та ініціативах, пов'язаних з гендерною рівністю: ми заохочуємо курсантів брати участь у проєктах, що передбачають роботу над гендерними питаннями. Це волонтерські проєкти, ініціативи з підвищення гендерної обізнаності в Національній гвардії та ін. Наприклад: курсантка Академії сержант Христина Бойчук стала амбасадоркою України цілі сталого розвитку № 5 «Гендерна рівність», а курсантка Андрущенко Анастасія стала учасницею лідерської програми для молоді «SDG-Амбасадори» цілей сталого розвитку України; курсантка Академії сержант Христина Бойчук виграла конкурс мінігрантів у рамках проєкту «Центр гендерної культури як платформа для розширення прав і можливостей жінок і молоді». Також курсанти беруть участь у «Гендерному квесті».</p>	<p>Навчання на власних помилках: життєвий досвід може служити важливим джерелом інформального навчання. Осмислення своїх дій та взаємодій може допомогти особі розуміти, як вона може покращити свою взаємодію з іншими на гендерних засадах.</p>

Продовження додатка Е

<p>Практичне навчання та військові ігри: використовуються реальні ситуації та військові ігри для навчання майбутніх офіцерів з метою набуття навичок реагування на ситуації з урахуванням гендерних аспектів. Наприклад, сценарії, які включають взаємодію з жінками-військовослужбовцями або цивільними.</p>	<p>Самоосвіта: надаємо курсантам ресурси для самостійного вивчення гендерних питань. Це книги, статті, відеоматеріали, онлайн-курси тощо. Для цього на сайті Академії створений розділ «Гендерна інтеграція», у якому розміщена інформація про стан гендерної інтеграції в НГУ та посилання на інформаційні джерела для здійснення гендерної самоосвіти.</p>	<p>Самостійне вивчення: читання книг, статей, блогів, перегляд відео, слухання подкастів, що стосуються гендерної рівності та військової служби, може бути важливим елементом інформального навчання. Для цього в Академії створюються умови для доступу до гендерного контенту та літератури.</p>
<p>Оцінка та відгук: проводиться оцінювання знань, навичок та ставлення до гендерних питань. Забезпечується конструктивний відгук для покращення гендерної грамотності та співпраці.</p>	<p>Менторство та коучинг: ментори та коучі, які мають досвід та знання у гендерних питаннях, можуть допомогти курсантам розібратися в цих питаннях на практиці. Курсанти та курсантки активно виступають як у ролі менторів / менторок для учнів військових ліцеїв Харківської області та в ролі тренерів під час проведення міжнародних курсів з гендерних питань.</p>	<p>Спостереження за іншими: отримання знань та розуміння через спостереження за діями і поведінкою інших людей також є формою інформального навчання. Майбутні офіцери можуть вивчати ефективні методи взаємодії з військовослужбовцями на гендерних засадах, спостерігаючи за діями своїх колег, керівників та інших людей. Тут важливе місце посідає інституалізація в Академії державної гендерної політики України та підготовка персоналу ВВНЗ.</p>
<p>Розроблення навчальних матеріалів: створюються та використовуються навчальні матеріали, які відображають гендерну рівність та допомагають засвоїти гендерний підхід.</p>	<p>Рольові ігри: рольові ігри можуть бути ефективним засобом для навчання гендерної чутливості. Це може допомогти курсантам краще розуміти виклики, з якими стикаються люди різної статі в процесі виконання своїх професійних обов'язків. Для цього Академія заснувала фестиваль театрів «Гендер у дії», що проводиться щорічно. У фестивалі беруть участь представники закладів вищої освіти України.</p>	<p>Досвід виконання завдань служби: під час навчання курсанти залучаються до виконання службово-бойових та бойових завдань, і в цей час вони стикаються з гендерними аспектами виконання завдань, це може служити цінним джерелом навчання для майбутніх офіцерів.</p>

Додаток Ж

**Зміст дескрипторів у межах формування готовності майбутніх офіцерів
Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на
засадах гендерного підходу**

Знання	Уміння / навички	Комунікація	Відповідальність і автономія
<p>Знання про державну гендерну політику: Розуміння гендерної політики та її впливу на професійну діяльність. Це охоплює знання про закони та політику, які регулюють гендерні питання, а також про роль гендерних норм та стереотипів у суспільстві та професійній діяльності. Знання про гендерні стандарти в професійному середовищі: Знання про те, як гендерні ролі, норми та стереотипи впливають на професійне середовище, включаючи вплив на кар'єрне зростання, доступ до ресурсів, повагу до прав людини та гендерну рівність. Застосування гендерних знань у практичних ситуаціях: здатність використовувати знання про гендер у конкретних професійних ситуаціях, включаючи здатність адаптувати гендерні принципи та стратегії до конкретних обставин. Усвідомлення впливу на інтерперсональні відносини та взаємодію: Розуміння</p>	<p>Поглиблені когнітивні навички: це може включати здатність критично аналізувати і оцінювати гендерні стереотипи та дискримінацію в професійному середовищі; розробляти і застосовувати стратегії для просування гендерної рівності в професійному середовищі; розуміти і аналізувати, як гендер може впливати на різні аспекти військової служби, включаючи лідерство, управління конфліктами, комунікацію та прийняття рішень. Поглиблені практичні навички: це може включати здатність ефективно комунікувати з військовослужбовцями різної статі; розробляти та застосовувати політики і процедури, що враховують гендерні питання; планувати і проводити гендерний аналіз; реагувати на гендерну дискримінацію в професійному середовищі. Майстерність та інноваційність: це може включати здатність інноваційно і</p>	<p>Донесення інформації: офіцери повинні мати здатність ефективно пояснювати гендерні питання фахівцям і нефахівцям. Це передбачає вміння висвітлювати складні концепції та питання, а також ділитися своїм досвідом та висловлювати свої погляди з урахуванням гендерного контексту; збір, інтерпретація та застосування даних: офіцери повинні мати навички збору, аналізу та інтерпретації гендерних даних. Це включає вміння використовувати ці дані для підтримки своїх рішень, політик та практик. Спілкування з професійних питань: офіцери повинні мати здатність ефективно обговорювати професійні питання, у тому числі гендерні, як рідною, так й</p>	<p>Курсанти повинні володіти навичками керування та координації, які дозволять їм упроваджувати гендерні підходи у свою професійну діяльність, включаючи планування, розподіл ресурсів, виконання завдань та оцінювання результатів. Курсанти повинні вміти приймати рішення в умовах невизначеності, ураховуючи гендерні відмінності. Вони також повинні вміти адаптуватися до нових ситуацій та використовувати свої знання та навички для розв'язання непередбачуваних проблем. Курсанти повинні мати глибоке розуміння того, як гендерні питання впливають на різні аспекти життя. Вони повинні вміти формувати обґрунтовані судження, ураховуючи ці аспекти. Курсанти повинні</p>

Продовження додатка Ж

<p>гендеру на того, як він може впливати на спілкування та взаємодію між людьми в професійному контексті, включаючи вплив гендерних упереджень та стереотипів на комунікаційні стилі та взаєморозуміння. Усвідомлення важливості підтримки гендерної рівності та недискримінації: розуміння того, чому важливо підтримувати гендерну рівність та боротьбу з гендерною дискримінацією в професійному середовищі та як це може впливати на продуктивність та мораль. Розуміння ролі культури та традицій: розуміння того, як культура та традиції можуть впливати на гендерні ролі та стереотипи і як це, у свою чергу, може впливати на професійну діяльність і взаємодію.</p>	<p>творчо підходити до вирішення гендерних викликів у професійному середовищі, а також ефективно використання технологій та ресурсів для підтримки гендерної рівності. Ці навички можуть сприяти розв'язанню складних спеціалізованих задач та практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання на засадах гендерного підходу. Зв'язок із фахівцями та нефахівцями є важливою складовою комунікаційних навичок у професійному контексті, особливо у вимогливій сфері професійної діяльності, такій як Національна гвардія України.</p>	<p>іноземною мовами. Це включає вміння вести професійний діалог, висловлювати свої погляди та аргументи, а також розуміння важливості гендерної чутливості в процесі комунікації. Комунікаційні навички допоможуть майбутнім офіцерам ефективно взаємодіяти з колегами, підлеглими та іншими сторонами, а також передавати гендерно чутливу інформацію та сприяти побудові спільного розуміння та співпраці.</p>	<p>вміти планувати, організовувати та керувати професійним розвитком своїх підлеглих, стимулюючи їх до освіти та навчання з питань гендерної рівності. Курсанти повинні володіти здатністю до самостійного навчання, що дозволить їм збагачувати свої знання та навички з питань гендерної рівності та інклюзивності протягом усієї їхньої кар'єри.</p>
---	--	--	---

Критерії оцінювання рівня готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

Мотиваційно-ціннісний критерій визначається на основі мотивації та цінностей, які спонукають курсантів до активної взаємодії з іншими військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Він передбачає усвідомлення власної гендерної ролі на військовій службі, формування індивідуального стилю поведінки на основі гендерного підходу, а також розроблення стратегій та тактик поведінки, спрямованих на подолання гендерних стереотипів. Цей критерій допомагає виявити рівень мотивації курсантів до гендерно орієнтованої взаємодії та їхню готовність усвідомлено працювати над розвитком навичок і поведінкових стратегій, спрямованих на створення рівноправного та гендерно чутливого військового середовища.

Для оцінювання мотиваційно-ціннісного критерію готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу можуть використовуватися такі методи:

1. Анкетування: розроблення анкет, що стосуються мотивації та ціннісних орієнтацій у гендерно чутливій взаємодії з військовослужбовцями. Майбутні офіцери можуть заповнити анкети, де вони вказують свої мотиваційні фактори, цінності та ставлення до гендерних аспектів.

2. Групові дискусії: організація групових дискусій, де майбутні офіцери можуть обговорювати свої мотивації та цінності щодо гендерної чутливості, аналізувати та ділитися своїми думками та переживаннями щодо гендерних аспектів у професійній взаємодії.

3. Самооцінка: майбутні офіцери можуть самостійно оцінювати свою мотивацію та ціннісні орієнтації за допомогою питань, що стосуються їхньої ставлення до гендерних аспектів і їхньої готовності до гендерно чутливої взаємодії.

4. Відгуки та спостереження: відгуки та спостереження від тренерів, наставників, колег або інших осіб, що мають досвід у гендерно чутливій взаємодії, можуть бути використані для оцінювання мотивацій та ціннісних орієнтацій майбутніх офіцерів.

Ці методи можуть бути використані окремо або в поєднанні один з одним для отримання більш повного оцінювання мотиваційно-ціннісного аспекту готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

Когнітивний критерій визначається на основі оцінювання знань та умінь, пов'язаних з гендерним підходом у професійній діяльності.

Для оцінювання цього критерію можна використовуватися такі методи:

1. Завдання знань: проведення тестування або письмових завдань, що спрямовані на перевірку рівня знань курсантів щодо гендерних аспектів професійної взаємодії. Ці завдання можуть охоплювати теоретичні аспекти, законодавство, принципи гендерного підходу тощо.

2. Кейс-студії: проведення аналізу кейсів, ситуацій або випадків, що стосуються гендерної взаємодії. Майбутні офіцери можуть аналізувати складні ситуації, розробляти стратегії та прийоми взаємодії, що враховують гендерні особливості.

3. Рольові ігри: організація ситуацій, де курсанти можуть відтворити рольові ситуації, що стосуються гендерної взаємодії. Це може включати симуляцію комунікації, розв'язання конфліктів або спільного прийняття рішень з урахуванням гендерних аспектів.

4. Проектна робота: залучення курсантів до розробки проектів або досліджень, пов'язаних з гендерною проблематикою. Вони можуть аналізувати наукові статті, збирати та аналізувати дані, розробляти рекомендації та стратегії для покращення гендерної взаємодії.

5. Портфоліо: залучення курсантів до створення портфоліо, де вони можуть документувати свої знання, досягнення та вміння, пов'язані з гендерною проблематикою. Це може включати рефлексію, аналіз ситуацій, опис розроблених стратегій тощо.

Продовження додатка И

Поведінковий критерій визначається шляхом спостереження та аналізу їхньої реальної поведінки та дій під час взаємодії з колегами різної статі в професійному військовому середовищі.

Для визначення цього критерію можуть застосовуватися такі методи:

1. Спостереження: спостереження проводяться під час ситуацій, що моделюють професійну взаємодію, де оцінюються практичні дії, реакції та спосіб комунікації майбутніх офіцерів з урахуванням гендерних аспектів.

2. Самооцінка: майбутні офіцери можуть заповнити анкети або пройти самооцінку, де оцінюють свою поведінку в професійній взаємодії з урахуванням гендерного підходу.

3. Відгуки та оцінки: викладачі та офіцери можуть бути запрошені для надання відгуків та оцінок щодо поведінки та взаємодії майбутніх офіцерів у військовому середовищі.

Аналізуючи ці дані, можна визначити, наскільки ефективно майбутні офіцери використовують гендерний підхід у своїй професійній діяльності, які навички та компетентності вони проявляють у взаємодії з військовослужбовцями різної статі, а також визначити сфери, де можна покращити їхню готовність до гендерно чутливої взаємодії.

Показники та критерії оцінювання визначають рівні готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, а саме: оптимальний, достатній, задовільний та низький.

Можна вважати, що мета процесу формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу досягнута при підтвердженні курсантами задовільного, достатнього та оптимального рівнів готовності. У разі визначення низького рівня готовності модель формування готовності вважається неефективною.

**Опитувальник
щодо шляхів набуття досвіду здійснення професійної взаємодії
на засадах гендерного підходу**

Шановний(а) респонденте!

Це опитування спрямоване на виявлення Ваших уявлень щодо ефективних шляхів формування досвіду професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Ваші відповіді допоможуть розробити рекомендації щодо вдосконалення підготовки майбутніх офіцерів. Опитування є анонімним, отримані дані будуть використані виключно в узагальненому вигляді.

Будь ласка, позначте (✓) варіанти відповідей, що найбільш відповідають Вашій думці, або впишіть власні коментарі.

1. Які навчальні дисципліни, на Вашу думку, найбільш сприяють формуванню навичок професійної взаємодії з урахуванням гендерного підходу? (можна обрати декілька)

2. Які методи навчання Ви вважаєте найбільш ефективними для набуття відповідних компетентностей?

- Лекції та теоретичні заняття
- Семінари та групові дискусії
- Рольові ігри та моделювання ситуацій
- Практичні тренінги
- Стажування у військових підрозділах, де впроваджено гендерний підхід
- Інше (вказіть) _____

3. Які заходи, на Вашу думку, найбільше сприятимуть підготовці майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу?

- Проведення тренінгів з гендерної рівності та лідерства
- Обговорення проблематики взаємодії у форматі дебатів і дискусій
- Міжнародне стажування в арміях держав, де гендерний підхід є усталеною нормою
- Залучення цивільних експертів і представників міжнародних організацій
- Вивчення досвіду збройних сил інших країн
- Інше (вказіть) _____

4. Які труднощі, на Вашу думку, можуть виникати під час впровадження гендерного підходу у військових підрозділах? (можна обрати декілька)

- Брак знань і підготовки у військовослужбовців
- Опір традиційної військової культури
- Недостатня підтримка керівництва
- Відсутність чіткої нормативно-правової бази

Продовження додатка К

Інше (вказіть) _____

5. Чи вважаєте Ви, що гендерний підхід у військовій службі сприятиме підвищенню ефективності професійної взаємодії?

Так

Ні

Важко відповісти

6. Які додаткові заходи Ви б запропонували для покращення підготовки майбутніх офіцерів щодо гендерно чутливої взаємодії?

Дякуємо за участь в опитуванні!

Ваші відповіді допоможуть удосконалити систему підготовки майбутніх офіцерів.

**Характеристика педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів
Національної гвардії до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, для
експертного оцінювання**

1. Доповнення змісту освітніх компонентів відомостями щодо принципів гендерної рівності й гендерного підходу – передбачає ознайомлення курсантів з основами гендерних студій, принципами гендерної рівності, історією та концептуальними основами гендерної рівності в соціальних, економічних, політичних та культурних контекстах.

2. Організація та впровадження курсів за вибором і тренінгів з гендерної рівності – передбачає розроблення та проведення спеціалізованих навчальних заходів, спрямованих на вивчення гендерних питань. Це можуть бути окремі курси, модулі в рамках наявних дисциплін, воркшопи, семінари або тренінги.

3. Контекстне навчання – передбачає організацію освітнього процесу, у якому знання та навички набуваються в контексті реальних ситуацій, специфічних для професійної взаємодії майбутніх офіцерів Національної гвардії України з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу при вивченні дисциплін, передбачених навчальним планом.

4. Унесення змін до навчальних планів та програм – передбачає розроблення та використання відповідних навчальних планів та програм, які сприяють формуванню готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

5. Використання міждисциплінарного підходу – передбачає організацію освітнього процесу, у якому різні дисципліни та галузі знань зв'язуються та взаємодоповнюються для досягнення цілей формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

6. Включення гендерної тематики в різні аспекти навчання – передбачає інтеграцію гендерних питань у всі відповідні сфери освітнього процесу. Вона передбачає, що гендерні питання не існують в ізоляції, а є важливою частиною всіх аспектів життя і, отже, повинні бути включені в широкий спектр дисциплін та напрямів навчання.

7. Неперервне навчання та вдосконалення в гендерній сфері – спрямована на забезпечення перманентного навчання і розвитку гендерної компетентності протягом життя. Це особливо важливо в контексті професійного розвитку, де постійні зміни в технологіях, практиках і стандартах можуть вимагати від особи постійного оновлення своїх знань і навичок гендерного підходу у професійній взаємодії з військовослужбовцями.

8. Набуття практичного досвіду – передбачає організацію та забезпечення можливостей для майбутніх офіцерів Національної гвардії України отримати практичний досвід професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в реальних професійних ситуаціях.

9. Підтримка гендерних ініціатив на рівні керівництва закладу – передбачає активну підтримку та сприяння з боку керівництва ВВНЗ у формуванні готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

10. Розроблення та застосування гендерно орієнтованих політик і процедур – передбачає розроблення та впровадження спеціальних заходів, правил і процедур, спрямованих на підтримку гендерної рівності та професійної взаємодії на засадах гендерного підходу в освітньому процесі. Ця педагогічна умова означає наявність чітко сформульованих, систематичних і прозорих правил, які регулюють як поведінку, так і взаємодію всередині освітнього процесу.

Продовження додатка Л

11. Спеціальна підготовка посадових осіб ВВНЗ з питань гендерної рівності та професійної взаємодії – передбачає проведення систематичної підготовки та навчання з питань гендерної рівності та професійної взаємодії для керівників та інших посадових осіб ВВНЗ. Педагогічна умова вимагає навчання та тренувань для адміністративного персоналу та викладачів вищих військових навчальних закладів, щоб забезпечити ефективне впровадження гендерної рівності в освітньому процесі.

12. Моделювання позитивних образів професійної взаємодії на засадах гендерного підходу – передбачає створення інклюзивного і сприйнятливого освітнього середовища, де курсанти можуть бачити та ідентифікувати себе з позитивними образами різних гендерних ролей та ідентичностей. Педагогічна умова належить до процесу створення і демонстрації взірців позитивної, рівноправної та недискримінаційної поведінки, зокрема в контексті гендерної рівності.

13. Застосування гендерного підходу в педагогічній діяльності у ВВНЗ – передбачає впровадження підходу, який ураховує гендерні аспекти та стимулює рівні можливості та розвиток кожного курсанта незалежно від статі чи гендерної ідентичності. Є ключовою педагогічною умовою для формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

14. Психологічна діагностика та корекція щодо гендерних стереотипів – стосується здійснення систематичної роботи з виявлення та корекції гендерних стереотипів, уявлень та настанов, які можуть впливати на професійну взаємодію в майбутньому. Це може допомогти курсантам подолати гендерні упередження та стереотипи, підвищити рівень гендерної свідомості та відповідної поведінки.

15. Психологічна підтримка гендерного підходу в професійній взаємодії – належить до забезпечення емоційної, психологічної та соціальної підтримки курсантів у процесі їхньої підготовки до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Ця умова передбачає наявність кваліфікованих психологів або консультантів, які забезпечують психологічну підтримку курсантів, допомагають їм вирішувати емоційні та психологічні проблеми, пов'язані з гендерною ідентичністю, рольовими очікуваннями, соціальними нормами та стереотипами.

16. Створення гендерно чутливого освітнього середовища – означає створення атмосфери поваги, розуміння і прийняття різних гендерних ідентичностей, вираження гендерної різноманітності та уникнення дискримінації в освітньому середовищі.

Ця умова вимагає, щоб заклади освіти та педагоги створювали безпечні та безбар'єрні простори для всіх курсантів незалежно від їхньої гендерної ідентичності.

17. Формування гендерно чутливого ставлення до колег і викладачів – означає спрямованість освітнього процесу на розвиток у курсантів здатності бути толерантними, поважати різноманітність і приймати інших незалежно від їхніх особистих характеристик, включаючи гендерну ідентичність.

18. Створення відкритого діалогу стосовно професійної взаємодії на засадах гендерного підходу – передбачає створення сприятливих умов для вільного обміну думками та досвідом між курсантами, викладачами та іншими учасниками освітнього процесу з питань гендерної рівності.

19. Організація виховної роботи з питань гендерної рівності та професійної взаємодії на засадах гендерного підходу – означає організацію систематичної та цілеспрямованої роботи з формування ціннісних орієнтацій, моральних принципів, етичних стандартів та соціальних навичок у курсантів з питань гендерної рівності та професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

20. Сприяння усвідомленню залежності між гендерною рівністю та ефективною професійною взаємодією – означає сприяння розумінню курсантами взаємозв'язку між гендерною рівністю та ефективною професійною взаємодією. Ця умова спонукає курсантів

Продовження додатка Л

розуміти, що гендерна рівність є необхідною складовою успішної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

21. Формування мотивації та ціннісних орієнтирів щодо професійної взаємодії на засадах гендерного підходу – означає спрямованість освітнього процесу на розвиток у курсантів ціннісних орієнтирів, які відображають гендерну рівність, професійну етику та толерантне ставлення до різних гендерних ідентичностей. Ця умова передбачає, щоб ВВНЗ активно сприяли формуванню ціннісних орієнтирів, що включають рівноправність, повагу, справедливість, різноманітність та гендерну рівність.

22. Робота з корегування стереотипних уявлень щодо гендерних ролей та гендерних очікувань – передбачає створення такого освітнього середовища, де відсутні стереотипи щодо гендерних ролей та гендерних очікувань. Ця умова сприяє розширенню світогляду курсантів, формуванню рівноправних стосунків і розвитку гендерної рівності. Відсутність стереотипних уявлень сприяє розширенню гендерних можливостей, розвитку рівноправного ставлення та гендерної рівності в навчальному середовищі та в подальшій професійній діяльності курсантів.

23. Моніторинг рівня сформованості готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу – означає систематичне та об'єктивне визначення рівня сформованості готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, а також контроль за їхнім розвитком та досягненнями.

Вага експертів за факторами

Експерт	Фактори (Φ_j)					SumEi
	Наукове / вчене звання (Φ_1)	Стаж роботи / в. служби в НГУ (Φ_2)	Досвід упровадження гендерних питань в освітній процес (Φ_3)	Досвід проведення гендерного аналізу та тренінгів з гендерних питань Φ_4	Досвід здійснення інституалізації гендерних питань (Φ_5)	
1	0,00934579	0	0	0	0,00888888	0,01823
2	0,00934579	0,01639344	0,00675675	0	0,01333333	0,04582
3	0,03738317	0,04098360	0,04729729	0,05102040	0,04444444	0,22112
4	0,03738317	0,04098360	0,00675675	0,05102040	0,02222222	0,15836
5	0,03738317	0,04098360	0,01351351	0	0,04444444	0,13632
6	0,02803738	0,02459016	0,01351351	0,02040816	0,01333333	0,09988
7	0,02803738	0	0,00675675	0,02040816	0,04444444	0,09964
8	0,01869158	0,04098360	0,04729729	0	0,02222222	0,12919
9	0,02803738	0,04098360	0,04729729	0,05102040	0,04444444	0,21178
10	0,03738317	0,04098360	0,04729729	0,05102040	0,00888888	0,18557
11	0,03738317	0,02459016	0,01351351	0,03061224	0,04444444	0,15054
12	0,03738317	0,04098360	0,01351351	0,03061224	0,02222222	0,14471
13	0,01869158	0,04098360	0,04729729	0,05102040	0,04444444	0,20243
14	0,03738317	0,04098360	0,01351351	0,05102040	0,04444444	0,18734
15	0,03738317	0,04098360	0,01351351	0,03061224	0,04444444	0,16693
16	0,03738317	0,04098360	0,01351351	0,02040816	0,04444444	0,15673
17	0,03738317	0	0,01351351	0,03061224	0,04444444	0,12595
18	0,03738317	0,04098360	0,03378378	0,02040816	0,00888888	0,14144
19	0,02803738	0,04098360	0,01351351	0,05102040	0,00888888	0,14244
20	0,00934579	0	0,04729729	0,03061224	0,04444444	0,1317
21	0,03738317	0,01639344	0,01351351	0,05102040	0,02222222	0,14053
22	0,02803738	0	0,04729729	0,02040816	0,00888888	0,10463
23	0,03738317	0,02459016	0,04729729	0,05102040	0,04444444	0,20473
24	0,03738317	0,01639344	0,01351351	0,05102040	0,02222222	0,14053
25	0,03738317	0,04098360	0,04729729	0,05102040	0,01333333	0,19001
26	0,03738317	0,02459016	0,04729729	0,05102040	0,04444444	0,20473
27	0,02803738	0,04098360	0,04729729	0	0,02222222	0,13854
28	0,03738317	0,04098360	0,04729729	0	0,04444444	0,17010
29	0,00934579	0,04098360	0,01351351	0	0,01333333	0,07717
30	0,03738317	0,01639344	0,04729729	0	0,01333333	0,11440
31	0,00934579	0	0,01351351	0,03061224	0,00888888	0,06236
32	0,00934579	0,04098360	0,01351351	0,03061224	0,04444444	0,1389
33	0,03738317	0,04098360	0,04729729	0	0,01333333	0,13899
34	0,00934579	0,04098360	0,04729729	0,02040816	0,02222222	0,14025
35	0,01869158	0,01639344	0,04729729	0,051020408	0,044444444	0,177847
Сума балів	1	1	1	1	1	5

Розрахунок ваги кожного експерта

Експерт	Фактори (Φ_j)					Sum χ_i експе- рта	W_i
	Науковий ступінь / вчене звання (Φ_1)	Стаж роботи / в. служби в НГУ (Φ_2)	Досвід упрова- дження гендерних питань в освітній процес (Φ_3)	Досвід прове- дення гендер- ного аналізу та тренін- гів з гендер- них питань Φ_4	Досвід здійснення інституаліза- ції гендерних питань (Φ_5)		
1	0,1	0	0	0	0,1	0,2	0,003404
2	0,1	0,2	0,1	0	0,15	0,55	0,009362
3	0,4	0,5	0,7	0,5	0,5	2,6	0,044255
4	0,4	0,5	0,1	0,5	0,25	1,75	0,029787
5	0,4	0,5	0,2	0	0,5	1,6	0,027234
6	0,3	0,3	0,2	0,2	0,15	1,15	0,019574
7	0,3	0	0,1	0,2	0,5	1,1	0,018723
8	0,2	0,5	0,7	0	0,25	1,65	0,028085
9	0,3	0,5	0,7	0,5	0,5	2,5	0,042553
10	0,4	0,5	0,7	0,5	0,1	2,2	0,037447
11	0,4	0,3	0,2	0,3	0,5	1,7	0,028936
12	0,4	0,5	0,2	0,3	0,25	1,65	0,028085
13	0,2	0,5	0,7	0,5	0,5	2,4	0,040851
14	0,4	0,5	0,2	0,5	0,5	2,1	0,035745
15	0,4	0,5	0,2	0,3	0,5	1,9	0,03234
16	0,4	0,5	0,2	0,2	0,5	1,8	0,030638
17	0,4	0	0,2	0,3	0,5	1,4	0,02383
18	0,4	0,5	0,5	0,2	0,1	1,7	0,028936
19	0,3	0,5	0,2	0,5	0,1	1,6	0,027234
20	0,1	0	0,7	0,3	0,5	1,6	0,027234
21	0,4	0,2	0,2	0,5	0,25	1,55	0,026383
22	0,3	0	0,7	0,2	0,1	1,3	0,022128
23	0,4	0,3	0,7	0,5	0,5	2,4	0,040851
24	0,4	0,2	0,2	0,5	0,25	1,55	0,026383
25	0,4	0,5	0,7	0,5	0,15	2,25	0,038298
26	0,4	0,3	0,7	0,5	0,5	2,4	0,040851
27	0,3	0,5	0,7	0	0,25	1,75	0,029787
28	0,4	0,5	0,7	0	0,5	2,1	0,035745
29	0,1	0,5	0,2	0	0,15	0,95	0,01617
30	0,4	0,2	0,7	0	0,15	1,45	0,024681
31	0,1	0	0,2	0,3	0,1	0,7	0,011915

Продовження додатка Н

32	0,1	0,5	0,2	0,3	0,5	1,6	0,027234
33	0,4	0,5	0,7	0	0,15	1,75	0,029787
34	0,1	0,5	0,7	0,2	0,25	1,75	0,029787
35	0,2	0,2	0,7	0,5	0,5	2,1	0,035745
Sum Φ_i фактора	10,7	12,2	14,8	9,8	11,25	58,75	1

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ТА ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ»**

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 3	25 Воснні науки, національна безпека, безпека державного кордону	Цикл професійної підготовки
Блоків змістових модулів	Спеціальність: 251 Державна безпека	
Змістових модулів – 1		
Індивідуальне науково-дослідне завдання – реферат		
Загальна кількість годин – 30		
	Рівень вищої освіти: бакалавр	Лекції
		16 год
		Семінарські, практичні, групові заняття
		36 год
		Самостійна робота
		36 год
		Вид контролю: залік 2 год

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни є: формування в офіцерів основних знань та розуміння гендерних проблем та їх впливу на військову службу та державну безпеку. Дисципліна спрямована на розвиток критичного мислення щодо гендерних стереотипів та нерівності в контексті військової служби, а також на вдосконалення навичок комунікації та взаємодії в гендерно різноманітному середовищі.

Специфічні цілі дисципліни включають: розуміння концепції гендеру, його історії, теорій та практик; розуміння важливості гендерної рівності в контексті військової служби та державної безпеки; розвиток гендерної чутливості та здатності аналізувати військову службу та державну безпеку з гендерної перспективи; підготовка до впровадження гендерної рівності в професійну діяльність, зокрема у військовій службі та державній безпеці; розуміння і здатність реагувати на гендерні виклики в контексті військової служби та державної безпеки.

Завдання:

Сформувати в слухачів знання про: концепцію та теорію гендеру, включаючи основні принципи гендерної рівності та різноманітності; вплив гендерних питань на військову службу та державну безпеку; специфіку та проблеми гендерної рівності у військовому середовищі.

Продовження додатка П

Сформувати в слухачів здатності: аналізувати військову службу та державну безпеку з гендерної перспективи; використовувати навички гендерної чутливості в комунікації та взаємодії в гендерно різноманітному середовищі; розуміння та реагування на гендерні виклики в контексті військової служби та державної безпеки.

Удосконалити в слухачів навички: критичного мислення щодо гендерних стереотипів та нерівності; гендерної чутливості та рівності в професійній взаємодії та комунікації; застосування гендерного підходу в управлінні, прийнятті рішень та вирішенні конфліктів.

Мати уявлення про (бути ознайомленим): важливість гендерної рівності та толерантності у військовій службі та державній безпеці; зв'язок між гендерною рівністю, миром, безпекою та справедливістю; вплив гендерних питань на ефективність, мораль та когезію підрозділів Національної гвардії України.

Компетентності, які формує дисципліна: ІК; ЗК-3, ЗК-4, ЗК-5, ЗК-9, СК-2, СК-3, СК-5, СК-6, СК-7, СК-11, СК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-17.

Програмні результати навчання за навчальною дисципліною: РН-4, РН-5, РН-5, РН-7, РН-8, РН-15, РН-17, РН-33.

Продовження додатка П

2. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	усього	у тому числі				
		лекція	семінар	групове	практичне заняття	самостійна робота
1						
Змістовий модуль 1. Гендерні аспекти в теорії та законодавстві						
Заняття 1. Вступ до гендерних студій 1. Сутність поняття «гендер». 2. Основні концепції та теорії гендерних студій. 3. Вплив гендеру на індивідуальні та соціальні процеси в українському суспільстві.	6	6				
Заняття 2. Гендерна рівність та її місце в міжнародному праві 1. Значення гендерної рівності в міжнародному праві. 2. Основні міжнародні документи, що регулюють гендерну рівність. 3. Як гендерна рівність захищається на міжнародному рівні?	6			6		
Заняття 3. Законодавчі та нормативні документи щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні 1. Законодавство України щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні. 2. Основні нормативні документи, що регулюють гендерну рівність у Національній гвардії України. 3. Обов'язки особового складу Національної гвардії України щодо дотриманні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.	6	6				
Самостійна робота Жінки в армії: історія, виклики та досягнення 1. Історія участі жінок у військовій службі. 2. Виклики, з якими стикаються жінки під час проходження військової служби у Національній гвардії України. 3. Досягнення жінок на військовій службі.	6					6

Продовження додатка П

Заняття 4. Гендер та військова служба 1. Вплив гендерного підходу на військову службу. 2. Виклики стосовно гендеру у військовому середовищі. 3. Перспективи позитивних змін від упровадження гендерного підходу в Національній гвардії України.	6			6		
Самостійна робота Гендерні стереотипи та їх вплив на військову службу 1. Основні гендерні стереотипи, пов'язані з військовою службою. 2. Вплив стереотипів на військовослужбовців різної статі. 3. Робота командира (начальника) щодо зміни негативних стереотипів.	6					6
Самостійна робота Гендерна чутливість у військовій комунікації та лідерстві 1. Гендерна чутливість та її важливість для військової комунікації та лідерства. 2. Як гендерна чутливість може покращити взаємодію та ефективність у військовій службі? 3. Виховання гендерної чутливості в Національній гвардії України.	6					6
Разом за змістовим модулем 1	42	12	0	12	0	18
Змістовий модуль 2. Гендерні аспекти у військовій службі та в державній безпеці						
Заняття 6. Гендерний аналіз у службово-бойовій та бойовій діяльності 1. Гендерний аналіз у контексті службово-бойової та бойовій діяльності. 2. Методика проведення гендерного аналізу для підвищення ефективності службово-бойової та бойової діяльності. 3. Труднощі та виклики, пов'язані з гендерним аналізом у військових операціях.	8	2		6		
Самостійна робота Гендерний баланс у військовому середовищі та його значення 1. Поняття «гендерний баланс» у секторі безпеки і оборони та його важливість. 2. Переваги і недоліки гендерного балансу в Національній гвардії України. 3. Методика досягнення гендерного балансу у підрозділах і частинах Національної гвардії України.	6					6
Заняття 7. Гендерні аспекти в контексті державної безпеки 1. Вплив гендерного підходу на політику та практику державної безпеки. 2. Гендерні виклики в контексті державної безпеки. 3. Гендерний підхід як інструмент покращення державної безпеки.	8	2	6			

Продовження додатка П

<p>Самостійна робота Гендерні аспекти в миротворчих операціях 1. Значення гендеру в миротворчих операціях. 2. Вплив гендерного підходу на успіх або невдачу миротворчих операцій. 3. Гендерний підхід як інструмент для покращення миротворчих операцій.</p>	6					6
<p>Заняття 8. Сексуальне насильство в секторі безпеки і оборони України 1. Форми сексуального насильства у військовому середовищі. 2. Причини та наслідки сексуального насильства. 3. Як запобігати сексуальному насильству в підрозділах і частинах Національної гвардії України та реагувати на нього.</p>	6			6		
<p>Самостійна робота Гендерний аспект логістичного забезпечення 1. Поняття гендерно орієнтованого бюджетування. 2. Особливості потреб жінок і чоловіків у Національній гвардії України в контексті логістичного забезпечення. 3. Безпечне середовище військової служби з урахуванням потреб жінок і чоловіків.</p>	6					6
<p>Заняття 9. Гендерні конфлікти та технології їх вирішення 1. Поняття «гендерний конфлікт». Гендерні конфлікти: типологія, причини, наслідки. 2. Гендерні конфлікти у військовому середовищі: технології та механізми їх вирішення.</p>	6				6	
Разом за змістовим модулем 2	46	4	6	12	6	18
Залік	2					
Усього годин	90	16	6	24	6	36

Продовження додатка П

4. Оцінювання знань здобувачів вищої освіти

Оцінювання знань здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до положення «Про оцінювання знань здобувачів вищої освіти за кредитно-модульною системою в Національній академії Національної гвардії України».

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінки			Критерії
за шкалою ECTS	за національною шкалою	за шкалою Академії	
A «Відмінно»	Відмінно	90–100	Слухач (курсант, студент) виявив всебічні, систематичні та глибокі знання навчального матеріалу дисципліни, передбаченого програмою; опрацював основну та додаткову літературу, рекомендовану програмою; проявив творчі здібності у розумінні, логічному, стислому та ясному трактуванні навчального матеріалу; засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни, їх значення для подальшої професійної діяльності.
B «Дуже добре»	Добре	82–89	Слухач (курсант, студент) виявив систематичні та глибокі знання вище середнього рівня навчального матеріалу дисципліни; продемонстрував уміння легко виконувати завдання, передбачені програмою; опрацював літературу, рекомендовану програмою; засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни, їх значення для подальшої професійної діяльності.
C «Добре»		75–81	Слухач (курсант, студент) виявив у цілому добрі знання навчального матеріалу дисципліни при виконанні передбачених програмою завдань, але припустив низку незначних помилок; опрацював основну літературу, рекомендовану програмою; показав систематичні знання з дисципліни; здатний самостійно використовувати та поповнювати знання в процесі подальшого навчання та професійної діяльності.
D «Задовільно»	Задовільно	66–74	Слухач (курсант, студент) виявив знання навчального матеріалу дисципліни в обсязі, необхідному для подальшого навчання та майбутньої професійної діяльності; виконав завдання, передбачені програмою; ознайомився з основною літературою, що зазначена в програмі; припустився значної кількості помилок або недоліків у відповідях на запитання співбесіди, тестування, при виконанні завдань тощо, які може усунути самостійно.
E «Достатньо»		60–65	Слухач (курсант, студент) виявив мінімальні знання основного навчального матеріалу дисципліни в обсязі, необхідному для

Продовження додатка П

			подальшого навчання та майбутньої професійної діяльності; в основному виконував завдання, передбачені програмою; ознайомився з основною літературою, що зазначена в програмі; допустив значні помилки у відповідях на запитання співбесіди, тестування, під час виконання завдань тощо, які може усунути лише під керівництвом та за допомогою викладача.
FX «Незадовільно»	Незадовільно	35–59	Слухач (курсант, студент) має значні прогалини в знаннях основного навчального матеріалу дисципліни; припускає грубі помилки під час виконання передбачених програмою завдань.
F «Незадовільно»		1–34	Слухач (курсант, студент) не має знань зі значної частини навчального матеріалу; припускає принципові помилки під час виконання більшості передбачених програмою завдань; не спроможний самостійно засвоїти програмовий матеріал.

Примітка: Підсумкова оцінка формується через розподіл балів між поточним контролем та екзаменом (заліком) у співвідношенні 60 % оцінки за практичні дії, семінарів, поточного контролю і 40 % – результати екзамену (заліку).

Ми також можемо використовувати шкалу оцінювання, адаптовану до складових навчальної дисципліни:

5. Методичне забезпечення

1. Методичні розробки до першого та другого змістових модулів.
2. Методичні рекомендації для самостійного вивчення у системі дистанційного навчання.
3. Методичні рекомендації для виконання контрольної роботи для слухачів.
4. Електронні презентації.

6. Рекомендована література

Основна:

1. Гендерна політика в Україні : методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. Харків : Райдер, 2007. URL: Ірбіс НБУВ+11Гендер в деталях+11Index Copernicus+11.
2. Гендерне навчання військовослужбовців : практичний посібник. Женева : Центр демократичного контролю над збройними силами (DCAF), 2019. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukrainian_0.pdf
3. Гендер і освіта. *Гендерний журнал «Я»*. 2016. № 40. URL: www.slideshare.net/Heinrich-Böll-Stiftung-Київ-Україна+2Heinrich Böll Stiftung | Київ – Україна+2Heinrich Böll Stiftung | Київ – Україна+3www.slideshare.net+3ЦЕНТР ГЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ+3.
4. Гендерний погляд – 2 : посібник для журналістів-практиків / М. І. Сухомлин. Харків : ТМ «Наклейко», 2010. URL: Гендер в деталях+1Гендер в деталях+1.
5. Гендерні проблеми очима студентства: Аналітична доповідь / Л. Гусякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. Харків : Райдер, 2009. URL: Вісник Право+20Гендер в деталях+20ELibrary KDPU+20.
6. Гендерні теорії, гендерні практики: налагоджуючи мости / упоряд. О. Плахотнік, Л. Гусякова, Т. Ісаєва. Харків : Райдер, 2008. URL: Eprints ZU+12dspace ONU+12Index Copernicus+12.

7. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова. Київ : Вістка, 2021. 170 с.
8. Гривкова О. Професійна підготовка учителів на засадах гендерної педагогіки в університетах Німеччини : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2019. 418 с.
9. Гузенко О. Осучаснення змістовності та ролі гендерної освіти в Україні. *Вітальні слова. Секція 1: Протидія дискримінації за гендерною ознакою та ратифікація Стамбульської конвенції*. 2023. С. 258. URL: <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2023/08/zbirnyk-17.03.2023.pdf#page=258>.
10. Гендерне інтегрування як складова державної політики. Київ : Асоціація міст України, 2021. URL: gender.auc.org.ua.
11. Гендерні перетворення в Україні: осмислюючи стратегію і тактику / упоряд. О. Плахотнік, Л. Гусякова. Харків : Райдер, 2009. URL: Гендер в деталях+1lawjournal.com.ua+ІНУ «Чернігівська політехніка».
12. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.
13. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>.
14. Директива двостороннього стратегічного командування НАТО від 17.10.2017 № 040-001 з інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 і гендерних перспектив в структуру управління НАТО : адаптивний переклад з англ. / під заг. ред. Л. В. Кримець. Київ, 2021. 32 с.
15. Дороніна Т. О., Ховрякова Т. І., Шумська Д. І. Гендерна освіта: тенденції висвітлення питання у сучасному науково-педагогічному дискурсі. 2021. URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/8062> (дата звернення: 18.03.2022).
16. Інтеграція Резолюції РБ ООН 1325 і гендерних перспектив у структуру управління НАТО : Директива стратегічного командування НАТО від 17 жовт. 2017 р. № 040-001. Брюссель, 2017.
17. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. С. 141.
18. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>.
19. Кравець В. П. Гендерна педагогіка : навч. посіб. Тернопіль : Джура, 2003. 416 с.
20. Кравець В. П. Історія гендерної педагогіки : навч. посіб. Тернопіль : Джура, 2005. 440 с.
21. Кравець В. П. Статева соціалізація дітей і підлітків: закономірності та гендерні особливості : монографія. Тернопіль : ТНПУ, 2008. 476 с.
22. Луценко О. А. Гендерна освіта та педагогіка. *Основи теорії гендеру* : навч. посібник. Київ : К.І.С., 2004. С. 476–503.
23. Макарова О. П. Гендерна освіта як профілактика гендерно зумовленого насильства. Науковий редактор. 2021. С. 235. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/13065/1/60-%D1%80%D1%96%D1%87%D1%87%D1%8F%20%D0%94%D0%AE%D0%86.pdf#page=236> (дата звернення: 22.03.2022).
24. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України : методичні рекомендації / О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба та ін. Київ : ФОП Клименко Ю. А., 2021. 292 с. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwille-N24H_AhWMyIsKHaqRAF8QFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.kmu.gov.ua%2Fstor

- age%2Fapp%2Fsites%2F1%2F18%2520-%2520Department%2F18%2520-%2520PDF%2F08.2021%2Fhei-web-final.pdf&usg=AOvVaw1EaiPFzl-X3jUXOBwMa0DU.
25. Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу : методичні рекомендації / Р. Мусевич. Харків : НАНГУ, 2023. 126 с.
26. Мунтян І. С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2004. 21 с.
27. Осипчук А. Д., Марценюк Т. Гендерний вимір вступу в заклади вищої освіти на STEM-спеціальності. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/bitstreams/3f1a73d1-0ee0-41ca-a55d-967cf91d3480/download>.
28. Основи теорії гендеру : навчальний посібник. Київ : «К.І.С.», 2004. 536 с.
29. Плахотнік О. В. Гендерний підхід у підготовці фахівців сектору безпеки і оборони: європейський вимір. *Гендерна політика: наукові дослідження і практика*. 2021. № 1 (22). С. 102–109.
30. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи / Г. О. Христова. Харків : Райдер, 2010.
31. Порадник щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях. Київ : Міністерство фінансів України, 2020. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/Порадник_щодо_застосування_гендерно_орієнтованого_підход_у_в_окремих_галузях.pdf.
32. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях : Закон України від 06.09.2018 № 2523-VIII15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>.
33. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. С. 561.
34. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. С. 412.
35. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text/>.
36. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>.
37. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text>.
38. Про затвердження операційного плану реалізації Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти до 2027 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2025 р. № 260-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 17.04.2025).
39. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.06.2021 № 756-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text>.
40. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>.

41. Про затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 груд. 2022 р. № 1163-р. *Офіційний вісник України*. 2022. № 102. С. 324.

42. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 № 728-р.

43. Про схвалення Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>.

44. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

45. Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.07.2021 № 866-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/866-2021-%D1%80#Text>.

46. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.

47. Рекомендації CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання та боротьби з сексизмом. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>.

48. Сальнікова Н. В. Гендерний компонент як важлива домінанта в освітньо-виховному процесі сучасної молоді. *VIRTUS*. 2021. № 51. С. 73. URL: <http://virtus.conference-ukraine.com.ua/Journal51.pdf#page=73>.

49. Словник гендерних термінів, присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму. URL: <http://a-z-gender.net/ua/> (дата звернення: 18.10.2019).

50. Смоляр Л. О. Становлення гендерної освіти в Україні. Основи теорії гендеру : навч. посібник. Київ : К.І.С., 2004. 348 с.

51. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навчальний посібник. Київ : Академія, 2016. 254 с.

52. У пошуках гендерного виховання. Харків : Крона, 2014. URL: gender.org.ua+5Гендер в деталях+5ЦЕНТР ГЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ+5.

53. Український шлях до гендерної рівності : збірник матеріалів по проєкту. Харків : Крона, 2006. URL: www.slideshare.net+3Гендер в деталях+3Гендер в деталях+3.

54. Уповноважувальна освіта: посібник для тренерів / упоряд. О. Сулова. Київ : АВДІ, 2002. URL : [Ірбіс НБУВ](http://irbis.nbuv.gov.ua).

55. Щотка О. П. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 358 с.

Допоміжна:

1. Vazhuk O., Berestovskaya L. & Meretskaya T. (2022). Formation of pedagogical university students' readiness for professional self-education. *Perspectives of Science and Education*. URL: <https://doi.org/10.32744/pse.2022.1.7>.

2. Gender Equality Strategy. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en/

3. Guidelines on Integration Gender Approaches in Training Specialists for the Security and Defence Sector of Ukraine : Guidelines / Mariia Chekhovska, Natalia Chuprinova, Svitlana Hanaba et al. Kyiv: PE Klymenko, 2021. 288 p.

4. Integrating Gender and Cultural Perspectives in Professional Military Education Programmes. URL: <https://www.sto.nato.int/Lists/test1/activitydetails.aspx?ID=16572>.

5. Joan J-F. Women, Peace and Security in Professional Military Education. URL: Project MUSE - Women, Peace, and Security in Professional Military Education.
6. Kathaleen R-M. Institutional gender Teaching Gender in the Military mapping. Presentation at Integrating Gender in Military Curricula: Third Workshop on Teaching Gender to the Military, hosted by DCAF and the PfPC. Geneva, 2013. P. 214.
7. NATO Committee on Gender Perspectives, Template for Pre-Deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives. URL: www.nato.int/issues/women_nato/2010/template_for_predeployment.pdf.
8. Promoting gender equity in and through education. Paris: UNESCO, 2023. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388037.locale=en>.
9. Renee B. V. A. Integrating gender and cultural perspectives in Canada's Professional Military Education: transforming military culture through informed leadership. Diss. Carleton University, 2021. URL: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=uk&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2019&q=23.%09Integrating+gender+and+cultural+perspectives+in+Canada%E2%80%99s+Professional+Military+Education%3A+transforming+military+culture+through+informed+leadership.+&btnG=#d=gs_cit&t=1700669000136&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AkXnX01kqcmoJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Duk.
10. United Nations Peacekeeping – Gender Section : Section on Gender Equality in Peacekeeping. URL: peacekeeping.un.org. (дата звернення: 20.11.2023).
11. What is gender mainstreaming? URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>.

Методики визначення рівня мотивації майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу (мотиваційно-ціннісний компонент)

**Анкета
для визначення оцінки показника
«Позитивне ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності»**

Шановний/на респонденте/ко! Вашій увазі пропонується пройти анкетування з метою визначення Вашого ставлення до гендерної рівності.

Оберіть один правильний, на Вашу думку, варіант відповіді шляхом унесення будь-якої позначки у квадрат ліворуч від обраного Вами варіанта відповіді. Якщо Ви бажаєте змінити свою відповідь або Ви помилилися, тоді закресліть свій вибір і зробіть новий.

Будь ласка, відповідайте чесно та об'єктивно. Усі відповіді є анонімними.

Вкажіть свою стать.

- Жіноча
 Чоловіча

1. Гендерна рівність є важливою частиною сучасного суспільства.

- Повністю згоден / згодна
 Згоден / згодна
 Нейтрально
 Не згоден / не згодна
 Абсолютно не згоден / не згодна

2. Усі люди незалежно від статі повинні мати однакові права та можливості.

- Повністю згоден / згодна
 Згоден / згодна
 Нейтрально
 Не згоден / не згодна
 Абсолютно не згоден / не згодна

3. Гендерна рівність може поліпшити ефективність взаємодії у військових колективах.

- Повністю згоден / згодна
 Згоден / згодна
 Нейтрально
 Не згоден / не згодна
 Абсолютно не згоден / не згодна

4. Я підтримую активне просування гендерної рівності в НГУ.

- Повністю згоден / згодна
 Згоден / згодна
 Нейтрально
 Не згоден / не згодна
 Абсолютно не згоден / не згодна

5. Гендерну різницю необхідно враховувати при плануванні та проведенні службово-бойових та бойових завдань.

- Повністю згоден / згодна

Продовження додатка Р

- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

6. Я готовий/ва особисто сприяти підтримці та просуванню гендерної рівності в моєму військовому середовищі.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

7. Я вважаю, що гендерна рівність слугує інтересам усіх військових.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

8. Мене не бентежить, якщо мій командир – жінка.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

9. Я вважаю, що гендерна рівність поліпшує роботу військових колективів.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

10. Я готовий/ва працювати пліч-о-пліч з військовослужбовцями різної статі.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

11. Військові жінки можуть бути такими ж ефективними в бойових ситуаціях, як і чоловіки.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

12. Я готовий/ва допомагати в підготовці жінок до виконання бойових завдань.

Продовження додатка Р

- Повністю згоден/згодна
- Згоден/згодна
- Нейтрально
- Не згоден /не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

13. Важливо навчати військовослужбовців основ гендерної рівності.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден /не згодна

14. Гендерна рівність не впливає на мою здатність виконувати військові обов'язки.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден /не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

15. Я готовий/ва захищати права військовослужбовців-жінок у моєму колективі.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

16. Моя думка про гендерну рівність не змінилася після початку служби в НГУ.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

17. Я вважаю, що жінки в армії можуть бути позитивним прикладом для інших.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

18. Я вірю, що жінки можуть бути лідерами у військовому середовищі.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

Продовження додатка Р

19. Мені важливо, щоб у моєму військовому середовищі були представники різної статі.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

20. Я розумію, що гендерна рівність в армії передбачає не тільки рівні права, але й рівні обов'язки.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

21. Я готовий/ва до того, щоб мої підлеглі були різної статі.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

22. Я підтримую ідею включення питань гендерної рівності в освітній процес ВВНЗ.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

23. Я вірю, що змішані (за статтю) команди можуть бути ефективними.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

24. Я вважаю, що гендерна рівність сприяє зміцненню морального-психологічного клімату у військовому колективі.

- Повністю згоден / згодна
- Згоден / згодна
- Нейтрально
- Не згоден / не згодна
- Абсолютно не згоден / не згодна

25. Моє ставлення до гендерної рівності позитивно впливає на мої відносини з іншими військовими.

- Повністю згоден / згодна

Продовження додатка Р

- Згоден / згодна
 Нейтрально
 Не згоден / не згодна
 Абсолютно не згоден / не згодна

Дякуємо за Вашу допомогу! Ваша думка важлива для нас ☺

Методика розрахунку.

Шкала оцінювання ставлення до гендерної рівності:

Повністю згоден / згодна – 4 бали.

Згоден / згодна – 3 бали.

Нейтрально – 2 бали.

Не згоден / не згодна – 1 бал.

Абсолютно не згоден / не згодна – 0 балів.

1 бал шкали оцінювання рівня дорівнює 1 балу шкали оцінювання анкети

Таблиця оцінювання:

Рівень ставлення до гендерної рівності та сприйняття її як цінності	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1–4
		5–8
	1	9–12
		13–16
		17–20
Задовільний рівень	2	21–24
		25–28
		29–32
		31–36
		37–40
Достатній рівень	3	41–44
		45–48
		49–52
		53–56
		57–60
	4	61–64
		65–68
		69–72
		73–76
		77–80
Оптимальний рівень	5	81–84
		85–88
		89–92
		93–96
		97–100

Продовження додатка Р

Перелік проєктів для визначення оцінки показника «Налаштованість на навчання та розвиток у гендерній сфері»

1. Участь у тренінгу з гендерної рівності та підготовка рефлексійного звіту з власними висновками.
2. Створення інфографіки або плаката про ключові принципи гендерної політики в секторі безпеки й оборони.
3. Проведення опитування серед колег / курсантів щодо їхнього розуміння гендерної рівності та аналіз результатів.
4. Написання есе на тему «Що означає для мене гендерна справедливість у військовому колективі?».
5. Підготовка презентації про міжнародний досвід впровадження гендерної політики у збройних силах.
6. Розроблення ініціативи з підвищення гендерної обізнаності у своєму підрозділі (наприклад, інформаційний стенд, тематичний день, короткий відеоролик).
7. Участь у відкритій дискусії / дебатах на тему «Гендерна рівність – перевага чи ризик для армії?»
8. Створення власного блогу / посту / статті про важливість гендерної культури в армії.
9. Підготовка доповіді про гендерно чутливий підхід до лідерства.
10. Аналіз реальної ситуації з досвіду служби (case study), де порушувався принцип рівності, і пропозиція альтернативного вирішення.
11. Розроблення рекомендацій для керівництва щодо врахування потреб військовослужбовців обох статей у побутових умовах.
12. Проєкт «Гендер у дії» – протягом тижня фіксувати, як проявляються гендерні стереотипи в повсякденному житті частини / навчального закладу.
13. Складання короткого словника термінів гендерної тематики (з поясненням і прикладами з військового середовища).
14. Аналіз ЗМІ або офіційних джерел (сайтів МОУ, НГУ, НАТО) на предмет дотримання гендерного підходу в комунікації.
15. Ініціація обговорення у підрозділі «Що заважає нам бути більш рівними у взаємодії?»
16. Підготовка виступу для внутрішнього семінару на тему «Гендерна рівність і військове братерство: суперечність чи доповнення?»
17. Переклад і адаптація міжнародних матеріалів про гендерну інтеграцію у військово (на основі джерел ООН, НАТО, EIGE тощо).
18. Участь у конкурсі / моделюванні гендерно чутливого планування операції або бойового завдання.
19. Спостереження за гендерною взаємодією в підрозділі протягом тижня та написання щоденника спостережень.
20. Підготовка рекомендацій щодо адаптації новачків у підрозділі з урахуванням гендерної чутливості.
21. Збір історій військовослужбовців про їхній досвід гендерної взаємодії «Голос служби».
22. Волонтерство в заходах, пов'язаних із правами людини або соціальним захистом військовослужбовців.
23. Розроблення сценарію навчального відео / театралізованої сценки про гендерні упередження та шляхи їх подолання.

Продовження додатка Р

24. Участь в ініціативній групі або створення осередку з підтримки гендерної рівності в навчальному підрозділі.

25. Самостійне проходження онлайн-курсу з гендерної тематики (наприклад, на Coursera, Prometheus, NATO DEEP) з подальшою презентацією ключових ідей.

Методика оцінювання

Курсантам пропонується розробити проєкт. Проєкт оцінюється за 25-бальною системою. 1 бал за результатами оцінювання проєкту дорівнює 1 балу шкали оцінювання.

Назва проєкту	Мотивація до участі (0–5 балів)	Самостійність виконання (0–5 балів)	Глибина розуміння теми (0–5 балів)	Практична спрямованість (0–5 балів)	Рефлексія та особисті висновки (0–5 балів)	Загальна к-ть балів (0–25 балів)

Критерії оцінювання проєкту

1. Мотивація до участі

Наскільки добровільно, активно й охоче курсант/ка долучається до навчання або ініціатив, пов'язаних із гендерною тематикою?

0–5 балів – від повної байдужості до високої особистої зацікавленості.

0 балів – Повна байдужість або уникнення теми. Завдання ігнорується або виконується лише під примусом, без жодного інтересу.

1 бал – Мінімальна зацікавленість. Участь формальна, без прояву ініціативи, лише для «відмітки».

2 бали – Участь пасивна. Є виконання завдання, але без внутрішньої зацікавленості або бажання розібратися глибше.

3 бали – Помірна мотивація. Курсант/ка виконує завдання охоче, хоча без значної ініціативи чи додаткових зусиль.

4 бали – Висока зацікавленість. Є самостійні ідеї, питання, бажання краще зрозуміти тему, проявляється особиста ініціатива.

5 балів – Дуже висока мотивація. Курсант/ка активно долучається до навчання, ініціює участь у нових заходах, прагне особистого розвитку в темі гендерної рівності.

2. Самостійність виконання

Чи виконує курсант/ка завдання самостійно, проявляє ініціативу, шукає джерела, планує і реалізує ідеї без зовнішнього тиску?

0–5 балів – від повної залежності до повної самостійності.

0 балів – Завдання не виконано або повністю скопійоване/зроблене іншою особою. Відсутня будь-яка власна робота.

1 бал – Завдання виконано лише за постійної зовнішньої підтримки (викладача, наставника, колег). Курсант/ка не демонструє ініціативи.

2 бали – Часткова самостійність. Виконання потребувало частих підказок або допомоги; є спроби власного підходу, але невпевнені.

3 бали – Базова самостійність. Завдання виконано без примусу, з дотриманням інструкцій, але без додаткових зусиль чи творчого підходу.

4 бали – Високий рівень самостійності. Курсант/ка самостійно планує, збирає матеріал, виконує завдання без зовнішньої допомоги.

5 балів – Повна самостійність й ініціативність. Завдання виконано творчо, з пошуком додаткової інформації, нестандартними рішеннями та персональною відповідальністю.

Продовження додатка Р

3. Глибина розуміння теми

Чи демонструє робота / проєкт усвідомлення ключових понять, принципів і цінностей гендерної рівності?

0–5 балів – від поверхового підходу до аналітичного, змістовного розкриття теми.

0 балів – Взагалі не розуміє суть теми. Текст / проєкт містить грубі помилки, відсутні базові поняття. Тема фактично не розкрита.

1 бал – Дуже поверхове розуміння. Використовуються загальні фрази без пояснень, є плутанина в термінах, гендер сприймається формально.

2 бали – Часткове розуміння. Курсант/ка знайомий/а з основними поняттями, але не здатен/на глибоко пояснити або пов'язати їх із практикою.

3 бали – Середній рівень. Правильно застосовує базові терміни, розуміє суть рівності, але пояснення залишаються загальними, без прикладів.

4 бали – Добре розуміння. Розкриває тему впевнено, наводить приклади з військової або суспільної практики, аналізує ситуації.

5 балів – Глибоке й усвідомлене розуміння. Демонструє системне бачення проблеми, аналітичне мислення, пов'язує теорію з практикою, робить аргументовані висновки.

4. Практична спрямованість

Чи спрямовані результати діяльності на реальне застосування знань у військовому середовищі?

0–5 балів – від абстрактних ідей до реальних рішень, які можуть змінити практику.

0 балів – Завдання або проєкт не має жодного практичного значення, має суто теоретичний або абстрактний характер, без зв'язку з реальністю.

1 бал – Ідея частково стосується реального життя, але не має чіткої користі або не може бути реалізована в конкретному середовищі.

2 бали – Є базове усвідомлення практичного аспекту, але пропозиції розмиті або складно реалізовані в умовах військового колективу.

3 бали – Є конкретні приклади або пропозиції, які можуть бути реалізовані, але не деталізовані або потребують доопрацювання.

4 бали – Запропоноване рішення адаптоване до реального контексту (підрозділ, ВНЗ, служба), має практичну цінність і враховує умови середовища.

5 балів – Ідея цілком прикладна, легко реалізується на практиці, враховує особливості цільової аудиторії, містить конкретні інструменти або кроки впровадження.

5. Рефлексія та особисті висновки

Чи здатен курсант/ка осмислити власний досвід, винести уроки, зробити висновки щодо особистого ставлення та подальших дій?

0–5 балів – від відсутності рефлексії до глибокого саморозуміння.

0 балів – Взагалі відсутня рефлексія. Курсант/ка не аналізує власну діяльність, не робить висновків, не замислюється над значенням теми.

1 бал – Мінімальні ознаки рефлексії. Є загальні фрази на кшталт «було цікаво», але без глибини або усвідомлення особистого досвіду.

2 бали – Є спроби осмислення участі, але висновки поверхові або непов'язані з власною поведінкою чи переконаннями.

3 бали – Курсант/ка робить базові висновки, аналізує свій досвід участі, але без глибокого самопереосмислення або прикладного результату.

4 бали – Є усвідомлене оцінювання власної поведінки, зазначено, що вдалося, що можна покращити, як зміниться ставлення до теми.

Продовження додатка Р

5 балів – Глибока рефлексія. Курсант/ка критично переосмислює свої погляди, пов’язує досвід із цінностями, робить конкретні висновки щодо майбутньої поведінки, рішень або розвитку.

Таблиця оцінювання:

Рівень налаштованості на навчання та розвиток в гендерній сфері	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1
		2
	1	3
		4
		5
Задовільний рівень	2	6
		7
		8
		9
		10
Достатній рівень	3	11
		12
		13
		14
		15
	4	16
		17
		18
		19
		20
Оптимальний рівень	5	21
		22
		23
		24
		25

Перелік питань

для проведення інтерв'ю з курсантами з метою визначення оцінки показника
**«Мотивація до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості
гендерної рівності в НГУ»**

1. Як Ви розумієте поняття «гендерна рівність» у військовому середовищі?
2. Чому, на Вашу думку, тема гендерної рівності є актуальною для НГУ?
3. Чи стикалися Ви особисто з випадками гендерної несправедливості під час служби або навчання?
4. Як Ви реагуєте, коли бачите несправедливе ставлення до військовослужбовця через його стать?
5. Що Ви вважаєте найважчим у вирішенні гендерного конфлікту?
6. Як би Ви діяли, якби стали свідком дискримінації жінки в підрозділі?
7. Як би Ви діяли, якби чоловік-військовослужбовець звернувся до Вас зі скаргою на упереджене ставлення?

Продовження додатка Р

Критерії оцінювання проєкту

0 балів – Відповідь відсутня або повністю байдужа до теми. Проблема ігнорується або заперечується.

1 бал – Поверхова формальна відповідь, без особистої позиції або розуміння значення теми.

2 бали – Загальне усвідомлення теми, але без конкретики, відповідь неповна або спирається на стереотипи.

3 бали – Є розуміння важливості теми, але відповідь загальна, без прикладів або дійових пропозицій.

4 бали – Аргументована відповідь з прикладом або особистим ставленням. Курсант/ка демонструє готовність до розв'язання проблем.

5 балів – Глибока, вмотивована відповідь із прикладами, чітким баченням ситуації та пропозиціями конструктивних рішень.

Таблиця оцінювання

Рівень мотивації до вирішення гендерних конфліктів та визнання важливості гендерної рівності в НГУ	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1
		2
		3
		4
		5
Задовільний рівень	2	6
		7
		8
		9
		10
Достатній рівень	3	11
		12
		13
		14
		15
	4	16
		17
		18
		19
		20
Оптимальний рівень	5	21
		22
		23
		24
		25

Методики оцінювання когнітивного компонента готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

**Перелік відкритих питань для визначення оцінки показника
«Розуміння принципів гендерної рівності та знання про
гендерну рівність і професійну взаємодію»**

1. Що таке гендерна рівність?

Варіант відповіді: Гендерна рівність – це коли чоловіки та жінки мають рівні права та можливості у всіх сферах життя: у роботі, навчанні, військовій службі. Це означає, що нікого не обмежують і не ставлять у гірше становище через його стать, а обов'язки розподіляються справедливо – з урахуванням здібностей, а не гендерних упереджень.

2. Чим відрізняється стать від гендеру?

Варіант відповіді: Стать – це біологічна відмінність: хто народився чоловіком, а хто – жінкою. А от гендер – це те, як суспільство бачить ролі чоловіків і жінок, які очікування до них має. Наприклад, що жінка має бути лагідною, а чоловік – сильним. Це вже про стереотипи, а не природу.

3. Що таке гендерний стереотип?

Варіант відповіді: Це коли люди думають, що чоловіки й жінки повинні поводитись певним чином тільки через свою стать. Наприклад: «жінкам не місце в армії» або «чоловіки не плачуть». Такі уявлення можуть шкодити.

4. Що таке гендерний дисбаланс?

Варіант відповіді: Це коли в якійсь сфері (наприклад, в командуванні чи на навчанні) чітко переважає одна стать. І це створює умови, коли інша стать відчуває себе в меншості чи має менше можливостей.

5. Що таке гендерна дискримінація?

Варіант відповіді: Це коли до людини ставляться несправедливо тільки тому, що вона чоловік чи жінка. Наприклад, не дають можливості підвищитися або призначити на відповідальну посаду через стать.

6. Чи буває гендерне насильство на службі? Як воно виглядає?

Варіант відповіді: Так, на жаль, буває. Це можуть бути небажані жарти, сексуальні натяки, приниження, недовіра до здібностей через стать або навіть відкрите психологічне чи фізичне насильство.

7. Які закони в Україні захищають гендерну рівність?

Варіант відповіді: Головний документ – Конституція України (стаття 24), яка гарантує рівність усіх громадян. Є спеціальний Закон «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», що описує, як це має діяти на практиці – у навчанні, роботі, службі. Також Кримінальний кодекс передбачає покарання за дискримінацію. Трудове законодавство гарантує рівні умови праці, захист прав, зокрема на відпустку по догляду за дитиною для обох батьків.

8. Які є способи захисту від дискримінації на роботі за статевою ознакою?

Варіант відповіді: Є внутрішні правила, можливість поскаржитись, навчання із цієї теми, підтримка з боку керівництва та чіткі процедури реагування.

9. Чи важливо, щоб у команді були і чоловіки, і жінки? Чому?

Варіант відповіді: Так, бо це дає більше ідей, досвіду й підходів. Команди стають сильнішими, коли є різні погляди.

10. Чи впливає те, що в команді є і чоловіки, і жінки, на атмосферу в колективі? Як саме?

Варіант відповіді: Так, бо з'являється більше взаємоповаги, менше конфліктів, люди краще розуміють одне одного.

Продовження додатка С

11. Що таке гендерний аудит?

Варіант відповіді: Гендерний аудит – це перевірка політик, правил, умов і практик у закладі або підрозділі, щоб з'ясувати, наскільки вони враховують потреби як жінок, так і чоловіків, та чи сприяють забезпеченню гендерної рівності в організації.

12. Чи потрібні в організаціях спеціальні квоти для жінок чи чоловіків? Навіщо?

Варіант відповіді: Так, іноді це допомагає зробити середовище справедливим і забезпечити однакові шанси для всіх.

13. Що таке сексуальні домагання? Як з цим боротись?

Варіант відповіді: Це коли хтось нав'язує небажану сексуальну увагу. З цим борються через правила, навчання і нульову толерантність.

14. Чи може уявлення про «чоловічу» і «жіночу» роботу заважати просуванню по службі?

Варіант відповіді: Так, бо такі уявлення обмежують вибір і створюють бар'єри для розвитку.

15. Що означає бути гендерно чутливим?

Варіант відповіді: Це означає розуміти, що жінки й чоловіки мають різні потреби, і враховувати це у своїй поведінці й рішеннях.

16. Чому важливо зважати на гендер під час планування військових операцій?

Варіант відповіді: Тому що війна впливає на всіх – чоловіків, жінок, дітей по-різному, і треба це враховувати, щоби бути ефективнішими.

17. Чому важливо, щоб у суспільстві всі мали рівні права, незалежно від статі?

Варіант відповіді: Бо це допомагає людям почуватися гідно, впливає на довіру, мир і справедливість. Там, де рівність – менше конфліктів і більше порядку.

18. Чи впливає те, що ви чоловік чи жінка, на ваше ставлення до себе як фахівця?

Варіант відповіді: (Індивідуальна – хтось може відчувати, що стать не має значення, а хтось – що іноді є упередження).

19. Чули або стикались із ситуаціями, коли через стать людину вважали більш або менш здатною до певної роботи?

Варіант відповіді: Такі упередження називають гендерними стереотипами. Наприклад, що жінка не може командувати або що чоловік не здатен виховувати дітей.

20. Як ви думаєте, чи пов'язана гендерна рівність із розвитком економіки?

Варіант відповіді: Так, коли і чоловіки, і жінки мають рівні шанси працювати і розвиватися, то країна зростає швидше.

Методика оцінювання

Курсантам пропонується відповісти на 5 питань. Кожне питання оцінюється за 5-бальною системою. 1 бал шкали оцінювання дорівнює 4 балам.

Відкрите питання	Розуміння суті питання (0–5 балів)	Повнота відповіді (0–5 балів)	Точність термінів і формулювань (0–5 балів)	Приклади або аргументи (0–5 балів)	Особисте ставлення та критичне мислення (0–5 балів)	Загальна к-ть балів

Продовження додатка С

Критерії оцінювання відповіді на відкрите питання:

1. Розуміння суті питання – Чи правильно зрозуміло поставлене питання? Чи відповідь відповідає темі?

0 балів – Відповідь не має жодного стосунку до питання, повністю хибна або відсутня. Очевидно, що питання не було зрозумілим.

1 бал – Відповідь дуже поверхова і лише частково стосується теми. Курсант/ка здогадується, про що йдеться, але не розкриває суть.

2 бали – Відповідь частково відповідає темі, але є суттєві неточності або помилкове розуміння ключового поняття.

3 бали – Загальне розуміння є, відповідь по суті, але не глибока. Є відчуття, що тема знайома, але не до кінця усвідомлена.

4 бали – Відповідь в основному точна й правильна, добре відображає суть питання. Можуть бути дрібні неточності або спрощення.

5 балів – Відповідь повністю відповідає суті питання, логічна, точна, демонструє чітке розуміння теми без спотворень.

2. Повнота відповіді – Чи охоплено всі ключові аспекти, які стосуються питання? Чи відповідь розгорнута, чи обмежена кількома загальними словами?

0 балів – Відповідь відсутня або не має змісту, немає жодної спроби розкрити тему.

1 бал – Відповідь вкрай коротка або загальна, не розкриває суть питання. Згадано лише один аспект, без пояснень.

2 бали – Відповідь часткова: згадано 1–2 ключові аспекти, але без пояснень, прикладів або логічного завершення.

3 бали – Відповідь охоплює основні пункти, але не деталізована. Видно розуміння теми, але зміст неповний або однобокий.

4 бали – Відповідь досить розгорнута, охоплено більшість важливих аспектів, є логічність і послідовність, але бракує глибини або прикладів.

5 балів – Відповідь повна, змістовна, охоплено всі ключові моменти, чітко й логічно викладено думку, можливо, з прикладами або уточненнями.

3. Точність термінів і формулювань – Чи використано правильні терміни (наприклад, «гендер», «дискримінація», «рівність»)? Чи є логіка у викладі думки?

0 балів – Терміни не використано взагалі, або використано неправильно. У викладі немає логіки, думки плутані чи не пов'язані між собою.

1 бал – Використано 1–2 терміни, але неточно або без розуміння змісту. Формулювання нечіткі, логіка слабка.

2 бали – Є спроба використати основні терміни, але не завжди коректно. Висловлення нечіткі або містять суперечності.

3 бали – Терміни вжито частково правильно, але є окремі неточності чи спрощення. Логіка в загальному збережена.

4 бали – Терміни використано в основному правильно, формулювання логічні й зрозумілі, хоча деякі частини можна було б уточнити або сказати точніше.

5 балів – Усі терміни вжито чітко й доречно, поняття розкрито грамотно. Відповідь логічна, структурована, без плутанини або помилок у термінах.

4. Приклади або аргументи – Чи підкріплена відповідь конкретними прикладами з досвіду, служби, навчання або загального розуміння?

0 балів – Прикладів чи аргументів немає взагалі. Відповідь – лише загальне твердження без будь-якої підтримки або пояснення.

1 бал – Є спроба навести приклад, але він або недоречний, або не має зв'язку з суттю відповіді.

2 бали – Приклад або аргумент є, але надто загальний, шаблонний або погано пояснений. Не дає уявлення про глибину розуміння.

Продовження додатка С

3 бали – Наведено хоча б один доречний приклад або аргумент, але без деталізації або додаткового пояснення.

4 бали – Відповідь підкріплена вдалим прикладом чи аргументом, який допомагає краще зрозуміти думку, навіть якщо він не дуже глибокий.

5 балів – Приклади / аргументи чіткі, конкретні й доречні, прямо пов'язані з темою. Вони посилюють відповідь і демонструють реальне розуміння або досвід.

5. Особисте ставлення та критичне мислення – Чи показано власну позицію? Чи видно, що курсант/ка не просто відтворює теорію, а справді осмислює тему?

0 балів – Відсутнє особисте ставлення, відповідь суто формальна або скопійована, немає жодної ознаки осмислення теми.

1 бал – Є формальна згадка про власну думку, але вона не обґрунтована, виглядає поверхово або механічно.

2 бали – Особисте ставлення є, але недостатньо розкрито або не пов'язано з темою глибоко. Критичного аналізу немає.

3 бали – Відповідь містить загальне особисте бачення, видно бажання зрозуміти тему, але не вистачає аналізу чи прикладів.

4 бали – Є чітко висловлена власна думка, яка логічно пов'язана з темою. Виявлено спробу оцінити ситуацію з різних боків.

5 балів – Відповідь глибоко осмислена, містить власну позицію з аргументами, критичне переосмислення теми, готовність ставити під сумнів усталені підходи та формувати незалежні висновки.

Таблиця оцінювання

Рівень розуміння принципів гендерної рівності та знання про гендерну рівність і професійну взаємодію	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1–4
		5–8
	1	9–12
		13–16
		17–20
Задовільний рівень	2	21–24
		25–28
		29–32
		31–36
		37–40
Достатній рівень	3	41–44
		45–48
		49–52
		53–56
		57–60
	4	61–64
		65–68
		69–72
		73–76
		77–80
Оптимальний рівень	5	81–84
		85–88
		89–92
		93–96
		97–100

Продовження додатка С

Тест
для визначення оцінки показника
«Розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знання гендерних питань у
контексті військової етики»

Шановний/на респонденте/ко! Вашій увазі пропонується пройти тест з метою визначення Вашого рівня розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ.

Оберіть один правильний, на Вашу думку, варіант відповіді шляхом обведення літери ліворуч від обраного Вами варіанта відповіді. Якщо Ви бажаєте змінити свою відповідь або Ви помилилися, тоді закресліть свій вибір і зробіть новий.

Будь ласка, відповідайте чесно та об'єктивно. Усі відповіді є анонімними.

Вкажіть свою стать.

- Жіноча
 Чоловіча

1. Усі чоловіки краще пристосовані до бойових дій, ніж жінки.

- А. Правда
 Б. Неправда

2. Гендерний стереотип – це стійке, але не завжди справедливе уявлення про ролі чоловіків і жінок.

- А. Правда
 Б. Неправда

3. Військова етика не має стосунку до питань гендерної рівності.

- А. Правда
 Б. Неправда

4. Військова дисципліна передбачає однакове ставлення до всіх незалежно від статі.

- А. Правда
 Б. Неправда

5. У НГУ жінки не можуть бути командирами підрозділів.

- А. Правда
 Б. Неправда

6. Гендерні стереотипи можуть впливати на кар'єрне просування військовослужбовців.

- А. Правда
 Б. Неправда

7. Висміювання жінок у чоловічому колективі є нормою військового гумору.

- А. Правда
 Б. Неправда

8. Повага до гідності військовослужбовця – ключовий принцип військової етики.

- А. Правда
 Б. Неправда

9. Гендерна рівність – це коли всі виконують однакові обов'язки незалежно від можливостей.

- А. Правда
 Б. Неправда

10. Гендерна дискримінація заборонена українським законодавством.

- А. Правда
 Б. Неправда

Продовження додатка С

- 11. Зовнішній вигляд жінки у формі не повинен бути предметом обговорення серед колег.**
А. Правда
Б. Неправда
- 12. Якщо жінка обіймає високу посаду, це свідчить про гендерні привілеї.**
А. Правда
Б. Неправда
- 13. Гендерні стереотипи не впливають на військову підготовку.**
А. Правда
Б. Неправда
- 14. Жінки у війську мають право на однаковий доступ до ресурсів і спорядження.**
А. Правда
Б. Неправда
- 15. Повага до прав людини є основою сучасної військової етики.**
А. Правда
Б. Неправда
- 16. У НГУ є обов'язкові тренінги з гендерної рівності.**
А. Правда
Б. Неправда
- 17. Військовослужбовець може відмовити вказівці командира, якщо вона порушує принципи гендерної рівності.**
А. Правда
Б. Неправда
- 18. Гендерна рівність означає, що жінки повинні бути звільнені від важких завдань.**
А. Правда
Б. Неправда
- 19. Повага до колег має враховувати їхній гендер і особисті кордони.**
А. Правда
Б. Неправда
- 20. Гендерна дискримінація можлива тільки у цивільному житті.**
А. Правда
Б. Неправда
- 21. У військовому середовищі допустимі жарти, навіть якщо вони ображають за ознакою статі.**
А. Правда
Б. Неправда
- 22. Гендерно чутливе лідерство сприяє зміцненню авторитету командира.**
А. Правда
Б. Неправда
- 23. Усі військовослужбовці повинні мати однаковий доступ до кар'єрного зростання.**
А. Правда
Б. Неправда
- 24. Якщо військовослужбовець постраждав від гендерної дискримінації, йому слід мовчати, щоб не створювати конфлікт.**
А. Правда
Б. Неправда
- 25. Військова етика вимагає чесного і неупередженого ставлення до всіх колег.**

Продовження додатка С

- А. Правда
Б. Неправда

Ключі до правильних відповідей на тести:

- | | | |
|-----------------|------------------|------------------|
| 1. Відповідь: b | 9. Відповідь: b | 17. Відповідь: a |
| 2. Відповідь: a | 10. Відповідь: a | 18. Відповідь: b |
| 3. Відповідь: b | 11. Відповідь: a | 19. Відповідь: a |
| 4. Відповідь: a | 12. Відповідь: b | 20. Відповідь: b |
| 5. Відповідь: b | 13. Відповідь: b | 21. Відповідь: b |
| 6. Відповідь: a | 14. Відповідь: a | 22. Відповідь: a |
| 7. Відповідь: b | 15. Відповідь: a | 23. Відповідь: a |
| 8. Відповідь: a | 16. Відповідь: a | 24. Відповідь: b |
| | | 25. Відповідь: a |

Методика розрахунку

Правильна відповідь оцінюється в 1, неправильна відповідь оцінюється в 0 балів. 1 бал шкали оцінювання рівня дорівнює 1 балу за результатами оцінювання відповідей на питання тесту.

Таблиця оцінювання

Рівень розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ та знань гендерних питань у контексті військової етики	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1
		2
		3
		4
		5
Задовільний рівень	2	6
		7
		8
		9
		10
Достатній рівень	3	11
		12
		13
		14
		15
	4	16
		17
		18
		19
		20
Оптимальний рівень	5	21
		22
		23
		24
		25

Продовження додатка С

Тест
для визначення оцінки показника
«Знання законодавчих норм з гендерної рівності»

Шановний/на респонденте/ко! Вашій увазі пропонується пройти тест з метою визначення Вашого рівня знань законодавчих норм з гендерної рівності.

Оберіть один правильний, на Вашу думку, варіант відповіді шляхом обведення літери ліворуч від обраного Вами варіанта відповіді. Якщо Ви бажаєте змінити свою відповідь або Ви помилилися, тоді закресліть свій вибір і зробіть новий.

Будь ласка, відповідайте чесно та об'єктивно. Усі відповіді є анонімними.

Вкажіть свою стать.

- Жіноча
 Чоловіча

1. Який документ визначає основні принципи гендерної рівності в Україні?

- a) Конституція України
b) Кодекс про працю
c) Закон України «Про Національну гвардію України»

2. Чи забезпечує Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» рівні права та можливості для чоловіків та жінок?

- a) Так
b) Ні

3. Чи є дискримінація за ознакою статі забороненою в Україні?

- a) Так
b) Ні

4. Який орган є головним у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні?

- a) Верховна Рада України
b) Уряд України
c) Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин та міжнародних відносин

5. Який законодавчий акт України регулює питання протидії сексуальним домаганням?

- a) Конституція України
b) Кримінальний кодекс України
c) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

6. Чи є в Україні закон, що забороняє дискримінацію за ознакою статі при наймі на роботу?

- a) Так
b) Ні

7. Чи передбачено в Україні квоти для представниць обох статей у виборчих списках під час виборів?

- a) Так
b) Ні

8. Чи мають чоловіки та жінки в Україні однакові права на здобуття вищої освіти?

- a) Так
b) Ні

9. Чи передбачає Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» заборону сексуального домагання на роботі?

- a) Так

Продовження додатка С

- b) Ні
- 10. Який документ визначає квоти для жінок у політиці?**
- a) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
 b) Закон України «Про вибори народних депутатів України»
 c) Закон України «Про політичні партії в Україні»
- 11. Чи враховується стать при обчисленні пенсій в Україні?**
- a) Так
 b) Ні
- 12. Чи мають чоловіки та жінки однакові права на батьківську відпустку в Україні?**
- a) Так
 b) Ні
- 13. Чи мають жінки в Україні право служити в бойових частинах НГУ?**
- a) Так
 b) Ні
- 14. Чи має Україна закон, що захищає вагітних жінок від звільнення?**
- a) Так
 b) Ні
- 15. Який документ в Україні регулює питання щодо гендерного балансу в управлінні державою?**
- a) Закон України «Про державну службу»
 b) Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»
 c) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- 16. Чи є в Україні закони, що захищають жінок від домашнього насильства?**
- a) Так;
 b) Ні.
- 17. Чи має Україна закон, що забезпечує рівні права жінок і чоловіків у сфері освіти?**
- a) Так
 b) Ні
- 18. Чи мають жінки в Україні право вступати до військових навчальних закладів на рівних умовах з чоловіками?**
- a) Так
 b) Ні
- 19. Які органи влади в Україні відповідальні за забезпечення гендерної рівності?**
- a) Верховна Рада України
 b) Уряд України
 c) Усі вищезгадані
- 20. Чи має Україна законодавчі акти, що забезпечують гендерну рівність у сфері охорони здоров'я?**
- a) Так
 b) Ні
- 21. Чи визначає Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» критерії гендерної дискримінації на роботі?**
- a) Так
 b) Ні
- 22. Чи передбачає законодавство України відпустку для догляду за дитиною до 3 років як для матері, так і для батька?**
- a) Так
 b) Ні

Продовження додатка С

23. Чи має Україна закон, що забороняє дискримінацію за статевою ознакою при прийомі на роботу?

- a) Так
- b) Ні

24. Чи забороняє Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» використання сексистських зображень у рекламі?

- a) Так
- b) Ні

25. Чи є в Україні законодавча норма, що регулює рівний доступ до професійної освіти для жінок та чоловіків?

- a) Так
- b) Ні

Ключі до правильних відповідей:

- | | | |
|------|-------|-------|
| 1. a | 9. a | 18. a |
| 2. a | 10. b | 19. a |
| 3. a | 11. b | 20. c |
| 4. c | 12. a | 21. a |
| 5. b | 13. a | 22. a |
| 6. a | 14. a | 23. a |
| 7. a | 15. c | 24. a |
| 8. a | 16. a | 25. a |
| | 17. a | |

Методика розрахунку

Правильна відповідь оцінюється в 1, неправильна відповідь оцінюється в 0 балів. 1 бал шкали оцінювання рівня дорівнює 1 балу за результатами оцінювання відповідей на питання тесту.

Таблиця оцінювання

Рівень знання законодавчих норм з гендерної рівності	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1
		2
		3
		4
		5
Задовільний рівень	2	6
		7
		8
		9
		10
Достатній рівень	3	11
		12
		13
		14
		15
	4	16
		17
		18
		19
		20

Продовження додатка С

Оптимальний рівень	5	21
		22
		23
		24
		25

Методики оцінювання поведінкового компонента готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу

**Оцінювання показника
«Застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні»**

Оцінювання показника «Застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні» здійснюється шляхом безпосереднього спостереження за поведінкою курсанта/ки.

Критерії, за якими можна проводити оцінювання

Критерії	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів	Загальна к-ть балів
Поважне ставлення до колег незалежно від статі							
Уникнення дискримінаційної та сексистської лексики							
Побудова рівноправного діалогу							
Готовність до співпраці та підтримки							
Здатність помічати гендерну нерівність й адекватно реагувати на неї							
Разом:							

Кожний із цих критеріїв можна оцінити: 0 – найнижчий бал, 5 – найвищий бал. Потім отримані бали можна відносно легко узагальнити до одного загального показника, що відобразить ступінь застосування курсантом/кою принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерну чутливість у спілкуванні.

Важливо пам'ятати, що результати такого оцінювання можуть бути суб'єктивними, і найкраще їх використовувати разом з іншими методами оцінювання для найбільш об'єктивного результату.

Методика розрахунку

1 бал шкали оцінювання рівня дорівнює 1 балу за результатами оцінювання показника «Застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті».

1. Поважне ставлення до колег незалежно від статі

0 балів – Демонструє зневажливе або принизливе ставлення до осіб протилежної статі. Уживає дискримінаційну лексику, навмисно ігнорує або принижує колег.

1 бал – Час від часу допускає недоречні коментарі або жарти, не реагує на прояви неповаги до колег за ознакою статі.

2 бали – Загалом поводить себе нейтрально, але не проявляє активної поваги чи підтримки. Не втручається у випадки зневаги до інших.

3 бали – Виявляє повагу до колег обох статей, не допускає дискримінаційних висловлювань, проте не завжди готовий відкрито захищати рівність у колективі.

4 бали – Постійно демонструє ввічливе і рівноправне ставлення до всіх, помічає гендерну несправедливість, уникає упереджень у спілкуванні.

5 балів – Є прикладом гендерно чутливого і поважного спілкування. Активно підтримує атмосферу рівності, запобігає упередженому ставленню, ініціативно захищає права та гідність колег незалежно від їхньої статі.

2. Уникнення дискримінаційної та сексистської лексики

Продовження додатка Т

0 балів – Регулярно використовує дискримінаційну, зневажливу або сексистську лексику, не визнає її недоречності навіть після зауважень.

1 бал – Іноді використовує сексистські висловлювання чи жарти, не завжди усвідомлює їх негативний вплив. На зауваження реагує захисно або байдуже.

2 бали – Загалом уникає відверто дискримінаційних фраз, але може вживати стереотипні вислови або не реагує на них у спілкуванні з іншими.

3 бали – Стежить за мовленням, намагається не вживати дискримінаційної лексики, готовий виправитися після зауваження.

4 бали – Уникає будь-яких форм сексистської чи стереотипної лексики, коректно говорить про обидві статі, демонструє мовну повагу.

5 балів – Послідовно застосовує гендерно чутливу лексику, за потреби делікатно звертає увагу колег на некоректні вислови, формує культуру поваги в колективі.

3. Побудова рівноправного діалогу

0 балів – Не допускає рівноправного діалогу, перебиває, ігнорує думки співрозмовників, особливо протилежної статі; спілкування має авторитарний або зневажливий характер.

1 бал – Часто домінує в розмові, не надає іншим можливості висловитись; виявляє небажання чути точку зору іншої статі.

2 бали – Частково підтримує діалог, іноді вислуховує співрозмовника, але має тенденцію нав'язувати власну думку або недооцінює внесок співрозмовників іншої статі.

3 бали – Демонструє готовність до діалогу на рівних, надає можливість іншим висловитися, уникає домінування, але не завжди стежить за балансом у спілкуванні.

4 бали – Уміє вибудовувати діалог, у якому всі учасники почуваються почутими та поважаними, уникає упереджених висловлювань, визнає рівність думок.

5 балів – Активно сприяє створенню атмосфери рівноправного обміну думками, свідомо підтримує відкритий діалог, демонструє повагу до думок людей незалежно від статі, статусу чи ролі.

4. Готовність до співпраці та підтримки

0 балів – Не проявляє готовності допомагати або працювати в команді, відмовляється від колективної роботи, ігнорує прохання про підтримку, особливо від осіб протилежної статі.

1 бал – Рідко бере участь у спільних завданнях, допомагає неохоче, не прагне до спільного вирішення питань, не помічає потреб інших.

2 бали – Може долучатися до співпраці, якщо є чітка вказівка, але ініціативи не проявляє; іноді підтримує колег, але вибірково.

3 бали – Бере участь у командній роботі, проявляє загальну підтримку, хоча не завжди уважний до потреб усіх членів групи.

4 бали – Демонструє готовність допомогти, підтримує ініціативи інших, виявляє уважність до потреб колег незалежно від статі.

5 балів – Активно сприяє командній роботі, ініціює співпрацю, рівноцінно підтримує колег, створює атмосферу взаємоповаги й довіри.

5. Здатність помічати й адекватно реагувати на гендерну нерівність

0 балів – Повністю ігнорує або заперечує існування гендерної нерівності, не вважає її проблемою, не реагує на випадки дискримінації.

1 бал – Рідко помічає прояви гендерної нерівності, навіть якщо вони очевидні, або реагує неадекватно (жартує, знецінює ситуацію).

2 бали – Іноді помічає гендерну несправедливість, але не знає, як реагувати, або вважає, що це не його / її справа.

3 бали – Розпізнає ситуації, пов'язані з гендерною нерівністю, іноді висловлює свою думку, але діє вибірково або невпевнено.

Продовження додатка Т

4 бали – Як правило, виявляє чутливість до проявів нерівності, намагається втрутитись або підтримати постраждалих у межах своїх можливостей.

5 балів – Чітко ідентифікує навіть приховані форми дискримінації, реагує впевнено, конструктивно та з повагою, демонструє лідерство у створенні рівного середовища.

Таблиця оцінювання:

Рівень застосування принципів гендерної рівності в повсякденному житті та гендерна чутливість у спілкуванні	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1
		2
	1	3
		4
		5
Задовільний рівень	2	6
		7
		8
		9
		10
Достатній рівень	3	11
		12
		13
		14
		15
	4	16
		17
		18
		19
		20
Оптимальний рівень	5	21
		22
		23
		24
		25

Оцінювання показника

«Реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах»

Оцінювання показника «Реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах» можна провести, спостерігаючи за курсантом в різних ситуаціях, включаючи навчальні, повсякденні та інтерактивні. Критерії для оцінювання можуть бути такими:

Продовження додатка Т

Критерії	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів	Загальна к-ть балів
Усвідомлення гендерної проблематики							
Ефективність реакції на гендерний конфлікт							
Здатність до деескалації конфлікту							
Дотримання принципів рівності у складних ситуаціях							
Уміння робити висновки з конфліктних ситуацій							
Разом:							

Кожний із цих критеріїв можна оцінити: 0 – найнижчий бал, 5 – найвищий бал. Потім отримані бали можна відносно легко узагальнити до одного загального показника, що відобразить ступінь реакції курсантом/кою на гендерні проблеми в НГУ та поведінку в гендерних конфліктах.

Важливо пам'ятати, що результати такого оцінювання можуть бути суб'єктивними, і найкраще їх використовувати разом з іншими методами оцінювання для найбільш об'єктивного результату.

Методика розрахунку

1 бал шкали оцінювання рівня дорівнює 1 балу за результатами оцінювання показника «Реакція на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах».

1. Усвідомлення гендерної проблематики

0 балів – Курсант/ка не розпізнає жодних гендерних аспектів ситуації, заперечує або ігнорує існування гендерних проблем.

1 бал – Частково помічає гендерні прояви, але не усвідомлює їх сутності або значення, вважає їх неважливими.

2 бали – Розпізнає окремі гендерні проблеми, але не завжди правильно інтерпретує їх вплив або причини.

3 бали – Загалом розуміє, що в ситуації присутній гендерний аспект, може коротко пояснити суть проблеми.

4 бали – Добре орієнтується в гендерній тематиці, може чітко і впевнено описати проблему, її прояви та можливі наслідки.

5 балів – Виявляє глибоке розуміння гендерної проблематики, чітко і влучно пояснює її контекст, причини, вплив на колектив і службі.

2. Ефективність реакції на гендерний конфлікт

0 балів – Не реагує на конфлікт або погіршує ситуацію. Демонструє байдужість чи агресію.

1 бал – Реакція є поверховою або запізнілою, без реального впливу на вирішення конфлікту.

2 бали – Намагається вирішити ситуацію, але діє неструктуровано або емоційно, без урахування гендерних аспектів.

3 бали – Реакція є поміркованою: конфлікт локалізовано, але не усунуто повністю; дії частково враховують гендерну чутливість.

4 бали – Ефективно втручається в ситуацію, демонструє вміння конструктивного діалогу, урахує гендерні аспекти.

5 балів – Реагує впевнено й стратегічно, вирішує конфлікт з урахуванням потреб і прав усіх сторін, сприяє зміцненню довіри та запобіганню подібним ситуаціям у майбутньому.

Продовження додатка Т

3. Здатність до деескалації конфлікту

0 балів – Поведінка або слова загострюють конфлікт; курсант/ка не контролює емоції, провокує інших.

1 бал – Не втручається або демонструє пасивність, коли ситуація загострюється, що призводить до ескалації.

2 бали – Намагався/лась втрутитись, але без результату або з мінімальним ефектом, іноді вдається заспокоїти лише одну сторону.

3 бали – Прагне знизити напруження, застосовує базові техніки деескалації (заспокійливий тон, уникнення загострень), має частковий успіх.

4 бали – Упевнено й послідовно діє для зменшення конфлікту, пропонує компроміси, демонструє емпатію до обох сторін.

5 балів – Професійно керує емоційною атмосферою, швидко і результативно стабілізує ситуацію, не допускаючи подальшої ескалації, створює основу для порозуміння й вирішення.

4. Дотримання принципів рівності у складних ситуаціях

0 балів – Відверте ігнорування принципів рівності; прояв упередженого ставлення чи підтримка дискримінаційних рішень.

1 бал – Не виявляє ініціативи або не чинить спротиву несправедливості; пасивне прийняття ситуації.

2 бали – Усвідомлює необхідність рівного ставлення, але діє невпевнено або непослідовно, не завжди відстоює справедливість.

3 бали – Намагався/лася дотриматись рівності, проявляє увагу до обох сторін, хоча іноді потребує підтримки чи підказок.

4 бали – Послідовно діє згідно з принципами рівності, навіть коли це складно чи непопулярно серед колективу.

5 балів – Демонструє приклад етичного лідерства: чітко, упевнено й професійно відстоює рівне ставлення, здатен впливати на інших своїм прикладом.

5. Уміння робити висновки з конфліктних ситуацій:

0 балів – Не усвідомлює суті конфлікту, не бачить потреби у висновках або зміні власної поведінки.

1 бал – Частково визнає проблему, але не аналізує її глибоко; висновки поверхові або формальні.

2 бали – Має загальне уявлення про те, що сталося, але робить обмежені висновки без конкретних дій на майбутнє.

3 бали – Розуміє причини конфлікту та бачить свої помилки або недоліки, пропонує можливі способи запобігання подібним ситуаціям.

4 бали – Здатен критично осмислити ситуацію, аргументовано формулює висновки, ураховує як власні дії, так і контекст.

5 балів – Демонструє глибоке розуміння конфлікту, сформулював конструктивні, практичні висновки та зміг адаптувати свою поведінку відповідно до здобутого досвіду.

Таблиця оцінювання

Рівень реакції на гендерні проблеми в НГУ та поведінка в гендерних конфліктах	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1
		2
	1	3
		4
		5

Продовження додатка Т

Задовільний рівень	2	6
		7
		8
		9
		10
Достатній рівень	3	11
		12
		13
		14
		15
	4	16
		17
		18
		19
		20
Оптимальний рівень	5	21
		22
		23
		24
		25

**Аналіз випадків (case study) для оцінювання показника
«Опора на принципи гендерної рівності в прийнятті рішень»**

Аналіз ситуацій (case study) – це спосіб перевірити, як курсант або курсантка розуміє і застосовує принципи гендерної рівності в службових умовах. У цьому методі вам пропонуються життєві або службові ситуації, у яких є питання, пов’язані з рівним ставленням до жінок і чоловіків.

Ви маєте не просто обрати правильну відповідь, а пояснити, як би ви діяли, урахувавши, що в армії важливі як ефективність, так і справедливість.

Що буде оцінюватися:

- 1. Чи помічаєте ви проблему?** Чи зрозуміло вам, що тут є питання справедливого ставлення до жінки або чоловіка?
- 2. Чи дієте ви справедливо?** Чи враховуєте стать людини при прийнятті рішень, якщо це важливо?
- 3. Чи мислите стратегічно?** Чи можете ви запропонувати таке рішення, яке не лише вирішить ситуацію, а й зміцнить колектив?
- 4. Чи вмієте ви діяти гендерно чутливо?** Чи зможете в реальності втілити своє гендерно чутливе рішення?
- 5. Чи робите висновки?** Чи аналізуєте ви свою поведінку після ситуації, навіть якщо припустилися помилки?

Приклади ситуацій, з якими ви можете зіткнутись:

1. Під час підбиття підсумків змагань командири ставлять під сумнів перемогу чоловічої команди, стверджуючи, що «жінки старалися більше». Ви «суддя». *Як ви відреагуєте?*

Продовження додатка Т

2. До вас звертається військовослужбовець-чоловік із проханням про гнучкий графік через новонароджену дитину. У колективі його висміюють. *Як ви вчините?*
3. Під час планування зміни на бойове чергування пропонують усіх жінок поставити на легші пости незалежно від їхніх навичок. Ви відповідальний. *Як ви реагуєте?*
4. У курсантській групі одна з жінок висловлюється зневажливо про іншу, кажучи: «Ми тут воювати прийшли, а не фарбуватися». *Що ви скажете як старший?*
5. Чоловік-військовослужбовець скаржиться, що його систематично ігнорують у вирішенні колективних завдань, бо «краще слухати старшого». Але старший – одноліток-жінка. *Як ви вчините?*
6. Під час інструктажу один з чоловіків заявляє, що не бажає отримувати накази від жінки-командира. *Як ви реагуєте?*
7. Ваша підлегла в ролі командира роти каже, що не довіряє призначити на відповідальне завдання іншу жінку, бо «тільки дискредитує». *Що ви їй скажете?*
8. Жінка-кандидат на посаду висловлюється, що в її підрозділі краще мати «лише жінок, з ними спокійніше». *Як ви відреагуєте?*
9. Під час шикування молодший за посадою військовослужбовець-чоловік принижує іншого чоловіка за зовнішній вигляд, натякаючи на «жіночність». *Як ви зупините це?*
10. До навчального курсу не включено приклади участі чоловіків у соціальній роботі чи миротворчих операціях. *Чи зміните матеріали?*
11. В одному з підрозділів працівники скаржаться, що чоловікам рідко довіряють ведення переговорів із місцевим населенням, хоча деякі з них мають високу комунікативну підготовку. *Як ви це зміните?*
12. Командир каже, що призначив жінку на відповідальну посаду лише «для галочки, щоб показати, що в нас є рівність». *Як ви поставитесь до такого підходу?*
13. Під час психологічного тренінгу жінка відкрито висміює чоловіка за емоційність, мовляв, «це не по-чоловічому». *Як ви реагуєте?*
14. У підрозділі всі «чоловічі» справи доручають лише чоловікам, а «організаторські» – жінкам. *Чи запропонуєте ви інше розподілення?*
15. Командир роти не включає жінок до навчань із вибухотехніки, бо «вони нервові». *Як ви вплинете на це рішення?*
16. Під час міжнародної підготовки військовослужбовець-чоловік з України чує від іноземних партнерів, що «він занадто м'який, як для солдата». *Як ви підтримаєте його?*
17. В одній групі жінки категорично не бажають співпрацювати з іншою жінкою-лідеркою, бо вважають її «надто кар'єрною». *Як ви врівноважите колектив?*
18. Молодий офіцер каже, що чоловік у його підпорядкуванні «надто багато скаржиться» на умови. Командир натякає: «Це поведінка не для чоловіка». *Як ви це коментуєте?*
19. Військова медсестра каже, що не довіряє рішенням свого колеги-чоловіка щодо евакуації поранених, хоч об'єктивних підстав немає. *Як ви перевірите ситуацію?*
20. Коли жінка висловила бажання пройти курс рукопашного бою, командир запропонував їй краще зайнятися адміністративною роботою. *Як ви реагуєте?*
21. Військовий-інструктор систематично не допускає чоловіка до тренувань, бо вважає його «занадто м'яким». *Як ви розв'яжете ситуацію?*
22. Командир не включає жінку до спільної патрульної групи, бо боїться «поганого сприйняття» з боку місцевих жителів. *Чи підтримаєте ви таке рішення?*
23. У частині планують підвищення. Чоловіків розглядають як пріоритет, оскільки жінки «можуть піти в декрет». *Як ви поставитесь до цього?*
24. Курсант-чоловік просить перевести його в інший підрозділ, бо «відчуває тиск» з боку групи жінок, які регулярно кепкують із нього. *Як ви розберетесь?*

Продовження додатка Т

25. У ситуації, де треба швидко приймати рішення, командир вважає, що краще покластися на чоловіків, бо «жінки сумніваються довше». Як ви оціните таку установку?

Шкала оцінювання:

Назва кейсу	Чи помічає проблему? (0–5 балів)	Чи діє справедливо? (0–5 балів)	Чи мислить стратегічно? (0–5 балів)	Чи вміє діяти гендерно чутливо? (0–5 балів)	Чи робить висновки? (0–5 балів)	Загальна кількість балів

Методика розрахунку

1 бал шкали оцінювання рівня дорівнює 1 балам за результатами безпосереднього спостереження.

1. Чи помічає проблему?

0 балів – Повністю ігнорує ситуацію як проблему. Не бачить жодних ознак несправедливості, дискримінації чи упередженості.

1 бал – Частково помічає, що щось не так, але не може визначити, в чому саме полягає проблема. Аналіз поверховий або хибний.

2 бали – Визнає, що ситуація має несправедливий характер, але не пов'язує її з гендерним аспектом або узагальнює без уточнення.

3 бали – Усвідомлює, що проблема пов'язана з гендерною нерівністю, але не розкриває її глибоко або змішує з іншими формами несправедливості.

4 бали – Чітко визначає, у чому полягає проблема, кого вона стосується (жінка, чоловік, обидві статі), та вказує на конкретні прояви нерівності.

5 балів – Повністю розуміє суть гендерної проблеми, відрізняє її від інших, пояснює, чому вона важлива, і бачить потенційні наслідки ігнорування.

2. Чи діє справедливо?

0 балів – Дії відверто упереджені. Курсант/ка підтримує дискримінацію або відкрито приймає рішення на основі стереотипів.

1 бал – Спроба діяти є, але вона формальна або спрямована на збереження «зручної» нерівності. Рішення закріплює несправедливу практику.

2 бали – Виявлена загальна справедливість, але стаття або ігнорується, або підходить до неї шаблонно, без урахування контексту.

3 бали – Дії переважно неупереджені. Стаття ураховується, коли це доречно, але можуть бути сумнівні моменти у виборі або аргументації.

4 бали – Рішення демонструє усвідомлене прагнення до рівності, справедливе ставлення до обох статей, без поблажок чи дискримінації.

5 балів – Рішення повністю справедливе й обґрунтоване, враховує статтю лише там, де це об'єктивно потрібно, та забезпечує рівні умови для всіх.

3. Чи мислить стратегічно?

0 балів – Відсутнє будь-яке стратегічне мислення. Рішення імпульсивне, ситуативне, не враховує наслідків ні для людей, ні для підрозділу.

1 бал – Мислення короткозоре. Є базова реакція, але вона не враховує майбутніх ускладнень або впливу на колектив.

2 бали – Є спроба мислити наперед, але рішення не має системного характеру або спрямоване лише на уникнення конфлікту, а не розвиток.

3 бали – Рішення враховує не лише ситуацію, а й її вплив на загальний клімат у колективі. Є бажання запобігти подібним випадкам у майбутньому.

4 бали – Стратегічне мислення спрямоване на зміцнення довіри, авторитету керівника й згуртованості підрозділу. Пропозиція послідовна і далекоглядна.

Продовження додатка Т

5 балів – Рішення глибоко продумане, системне, передбачає створення або зміцнення політик, практик чи стандартів, які підвищують культуру гендерної рівності в довгостроковій перспективі.

4. Чи вміє діяти гендерно чутливо?

0 балів – Пропоновані дії повністю ігнорують гендерний контекст або поглиблюють дискримінацію. Присутнє висміювання, знецінення або стереотипізація.

1 бал – Реакція формальна або байдужа. Пропоновані дії не враховують особливостей ситуації та можуть посилити нерівність.

2 бали – Є намагання врахувати стать, але дії нечіткі або поверхові. Можлива пасивність або ухиляння від відповідальності.

3 бали – Дії здебільшого нейтральні. Вони не шкодять, але й не виявляють чіткої уваги до гендерної справедливості.

4 бали – Реакція виражена, з урахуванням потреб і гідності всіх сторін. Дії адаптовані до ситуації та демонструють емпатію і рівне ставлення.

5 балів – Дії чітко продумані, коректні, з урахуванням гендерної специфіки. Є готовність змінити практику, підтримати постраждалу сторону і водночас зберегти професійну атмосферу в колективі.

5. Чи робить висновки?

0 балів – Не замислюється над своїми діями. Відсутня будь-яка рефлексія. Не визнає своїх помилок або звинувачує в них інших.

1 бал – Частково визнає, що ситуація потребувала іншого підходу, але не аналізує причин чи наслідків власних дій.

2 бали – Визнає помилки, але без глибокого аналізу або висновків щодо майбутньої поведінки. Рефлексія загальна.

3 бали – Здатен критично оцінити свою поведінку, вказує, що зробив би інакше, але без конкретних змін чи рішень на майбутнє.

4 бали – Розуміє причини власних дій, аналізує результати, пропонує поліпшення в подібних ситуаціях у майбутньому.

5 балів – Чітко аналізує власну поведінку, визнає як позитивні, так і помилкові моменти. Формулює конкретні уроки й готовність удосконалюватися.

Таблиця оцінювання

Рівень розуміння ролі гендерних стереотипів у НГУ	Оцінка індикатора	Кількість балів
Незадовільний рівень	0	1
		2
		3
		4
		5
Задовільний рівень	2	6
		7
		8
		9
		10
Достатній рівень	3	11
		12
		13
		14
		15

Продовження додатка Т

	4	16
		17
		18
		19
		20
Оптимальний рівень	5	21
		22
		23
		24
		25

Оцінювання готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу на констатувальному та на контрольно-узагальнювальному етапах експерименту

Таблиця.1

Оцінювання готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу на констатувальному етапі експерименту

Критерій	Рівень готовності	ЕГ		КГ		N	M	n _i /N	m _i /M	n _i + m _i	χ ²	df	Критична точка розподілу при рівні значущості α=0,05
		n	%	m	%								
Мотиваційно-ціннісний	I-II	11	19,64	6	10,34	56	58	0,20	0,10	17,00	1,94125	1	3,841
	III-IV	45	80,36	52	89,66			0,80	0,90	97,00			
Когнітивний	I-II	13	23,21	13	22,41	56	58	0,23	0,22	26,00	0,45083	2	5,991
	III	37	66,07	37	63,79			0,66	0,64	74,00			
	IV	6	10,71	8	13,79			0,11	0,14	14,00			
Поведінковий	I-II	9	16,07	8	13,79	56	58	0,16	0,14	17,00	1,72449	1	3,841
	III	38	67,86	41	70,69			0,68	0,71	79,00			
	IV	9	16,07	9	15,52			0,16	0,16	18,00			

Позначення: I – незадовільний рівень; II – задовільний рівень; III – достатній рівень; IV – оптимальний рівень.

Продовження додатка У

Таблиця 2

Оцінювання готовності до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу на контрольно-узагальнювальному етапі експерименту

Критерій	Рівень готовності	ЕГ		КГ		N	M	n _i /N	m _i /M	n _i + m _i	χ ²	df	Критична точка розподілу при рівні значущості α=0,05
		n	%	m	%								
Мотиваційно-ціннісний	I-III	41	73,21	54	93,10	56	58	0,73	0,93	95,00	8,11478	1	3,841
	IV	15	26,79	4	6,90			0,27	0,07	19,00			
Когнітивний	I-II	1	1,79	11	18,97	56	58	0,02	0,19	12,00	13,78313	2	5,991
	III	28	50,00	34	58,62			0,50	0,59	62,00			
	IV	27	48,21	13	22,41			0,48	0,22	40,00			
Поведінковий	I-II	0	0,00	6	10,34	56	58	0,00	0,10	6,00	19,06169	2	5,991
	III	24	42,86	40	68,97			0,43	0,69	64,00			
	IV	32	57,14	12	20,69			0,57	0,21	44,00			

Позначення: I – незадовільний рівень; II – задовільний рівень; III – достатній рівень; IV – оптимальний рівень.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ
Статті у наукових виданнях, включених до переліку фахових видань
України з педагогічних наук:

1. Мусевич Р. Ю. Гендерний підхід в освітньому процесі закладів вищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки.* 2021. № 3 (47). С. 63–70. DOI: 10.31376/2410-0897-2021-3-47-63-70.

2. Мусевич Р. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Scientia et societas : збірник наукових праць.* 2023. № 3. С. 65–73. DOI: 10.31470/2786-6327/2023/3/65-73.

3. Мусевич Р. Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія.* 2023. № 74. С. 42–50. DOI: 10.31652/2415-7872-2023-74-52-60.

4. Мусевич Р. Динаміка формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: Педагогіка.* 2023. № 10 (24). С. 601–613. DOI: 10.52058/2786-5274-2023-10(24)-601-613.

Публікації в наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку, з якого підготовлена дисертація:

5. Мусевич Р. Ю. Аналіз науково-практичної дискусії щодо застосування гендерного підходу в професійній взаємодії військовослужбовців. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management).* 2022. № 5 (49). С. 16–22. DOI 0.51647/kelm.2022.5.3.

Методичні рекомендації:

6. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України : методичні рекомендації / О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба, Р. Мусевич та ін. Київ : ФОП Клименко Ю. А., 2021. 292 с.

7. Методичні рекомендації щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу : методичні рекомендації / Р. Ю. Мусевич. Харків : НАНГУ, 2023. 124 с.

Опубліковані праці,**які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

8. Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Мусевич Р. Ю. Теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях. *Науковий вісник Київського інституту НГУ*. 2022. № 1. С. 16–23.

9. Мусевич Р. Ю., Степура В. А. Обґрунтування подальшого розвитку військово-соціальної роботи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових частинах Національної гвардії України. *Науковий журнал «Безпека Держави»*. 2023. № 2 (2). С. 38–43.

10. Пасічник В. І., Керницький О. М., Мусевич Р. Ю. Готовність особового складу до процесу впровадження державної гендерної політики: сутність, зміст, критерії, показники та рівні сформованості. *Збірник наукових праць НА НГУ*. Харків, 2024. № 1 (43). С. 78–86. <https://doi.org/10.33405/2409-7470/2024/1/43/307891>.

11. Мусевич Р. Російсько-українська війна: гендерні виклики та упередження. Інформаційно-консультативний жіночий центр: URL: <https://wicc.net.ua/post/rosiys-ko-ukrayins-ka-viyna-genderni-vyklyky-ta-uperedzhennya>.

Продовження додатка Ф

12. Мусевич Р. Необхідність впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони. *Освіта XXI століття: молодіжний вимір* : матеріали звіт. наук.-практ. конф. здоб. освіти (ОНС «Доктор філософії»). Глухів, 2020. С. 32–35.

13. Мусевич Р. Гендерний підхід в організації діяльності університетів Швеції (Стокгольмський університет). *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : зб. мат. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 10–11 вересня 2020 р.). Тернопіль, 2020. С. 98–99.

14. Мусевич Р. Ю. Гендерна компетентність – необхідна складова компетентності офіцера. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя* : зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 верес. 2020 р.). Київ, 2020. С. 134–137.

15. Мусевич Р. Зміст та структура гендерної компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки й оборони України* : тези XII всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 26 листопада 2020 р.). Хмельницький, 2020. С. 335–337.

16. Musevych R. Gender competence of participants in the educational process in the National academy of the National guard of Ukraine as one of the conditions of officer`s performance of their professional duties. *The I International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 3)* : collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings (Coventry, United Kingdom, January 29, 2021). Coventry, 2021. Pp.106–109.

17. Мусевич Р. Ю. Гегемоністична маскулінність у військовому колективі як прояв гендерних відносин. *Наукове видання «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України»* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 березня 2021 р.). Київ, 2021. С. 143–145.

Продовження додатка Ф

18. Мусевич Р. Опір процесу впровадження гендерної політики. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі роз витку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : тези ІІ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 29 квітня 2021 р.). Хмельницький, 2021. С. 278-281.

19. Мусевич Р. Ю. Правова площина гендерного підходу в освіті. *Міжнародна науково-практична конференція «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони: виклики сьогодення»* : зб. тез доповідей (м. Харків, 20 травня 2021 р.). Харків, 2021. С. 112–113.

20. Мусевич Р. Ю. Актуальні питання залучення жінок до миротворчої діяльності. *Круглий стіл «Миротворець – запорука миру та безпеки (присвячено міжнародному дню миротворців ООН)»* : зб. доповідей круглого столу (м. Харків, 27 травня 2021 р.). Харків, 2021. С. 33–37.

21. Мусевич Р. Ю. Сутність професійної взаємодії військовослужбовців Національної гвардії України з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень*: ІІІ міжнар. наук.-практ. конф. студ., асп. та наук. (м. Дніпро, 28 квітня 2022 р.). Дніпро, 2022. С. 128–131.

22. Мусевич Р. Ю. Гендерна освіта як складова гендерної інтеграції в закладі вищої освіти. *Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення* : зб. тез доп. ІІ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 листопада 2022 р.). Харків, 2022. С. 98–100.

23. Мусевич Р. Ю. Психологічні аспекти формування гендерної компетентності майбутніх офіцерів. *Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України* : мат. VІІІ всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 листопада 2022 р.). Харків, 2022. С. 141–145.

Продовження додатка Ф

24. Мусевич Р. Ю., Ушакова М. В. Сучасний стан державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. *Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки і оборони* : зб. тез наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лютого 2023 р.). Харків, 2023. С. 112–117.

25. Мусевич Р. Ю., Луценко Б. Г., Ушакова М. В. Сутність державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України. *Актуальні проблеми діяльності складових сектору безпеки і оборони України в умовах особливих правових режимів: поточний стан та шляхи вирішення* : тези всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 березня 2023 р.). Харків, 2023. С. 120–122.

26. Пасічник В., Мусевич Р. Використання хьютагогіки у практиці ВВНЗ для формування гендерної компетентності здобувачів вищої освіти. *Всеохоплююча оборона: досвід протидії збройній агресії РФ проти України* : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 27 квітня 2023 р.). Київ, 2023. С. 129–132.

27. Мусевич Р. Ю. Методичні рекомендації та умови формування готовності майбутніх офіцерів національної гвардії України на основі гендерного підходу. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : зб. тез IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 18 травня 2023 р.). Хмельницький, 2023.

28. Мусевич Р. Ю. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наука та освіта в умовах війни: Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка* : матеріали звіт. наук.-практ. конф. здоб. вищої та фахової передвищої освіти (м. Глухів, 23–24 травня 2023 р.). Глухів, 2023. С. 31–33.

Продовження додатка Ф

29. Мусевич Р. Особливості експериментального дослідження ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: Педагогіка* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. «Science in the environment of rapid changes» (м. Брюссель, Бельгія, 16–18 серпня 2023 р.). Брюссель, 2023. С. 83–87.

30. Мусевич Р. Практична складова формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові інновації та передові технології. Серія: Педагогіка*. матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. «Scientific goals and purposes in XXI Century» (м. Сіетл, США, 19–20 серпня 2023 р.). Сіетл, 2023. С. 132–137.

31. Мусевич Р. Ю. Гендерний підхід у професійній взаємодії військовослужбовців. виклики сучасності. *Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки та оборони* : зб. тез наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 лютого 2024 р.). Харків, 2024. С. 71–74.

32. Степура В. А., Мусевич Р. Ю. Шляхи вдосконалення процесу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у Національній гвардії України як складової військово-соціальної роботи. *Секція «Актуальні проблеми службово-бойової (бойової) діяльності формувань сил безпеки і оборони України»* : тези підсумкової наук.-практ. конф. слухачів, курсантів і студентів (м. Харків, 25 квітня 2024 р.). Харків, 2024. С. 64–66.

33. Мусевич Р. Ю. Реадаптація військовослужбовців в Україні: виклики, проблеми та шляхи їх подолання. *Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки та оборони* : збірник тез щорічної наук.-практ. конф. (м. Харків, 26 лютого 2025 р.). Харків, 2025. С. 73–75.

Відомості про апробацію результатів дисертації

Основні положення й результати дослідження оприлюднено на науково-практичних конференціях різного рівня:

– *міжнародних*: «Психологічні координати розвитку особистості: реалії та перспективи» (Полтава, 2019 р.), «Сучасні тенденції розвитку гендерної політики органів системи МВС» (Київ, 2019 р.), «Розвиток критичного мислення в процесі освітньої діяльності: вітчизняний та європейський виміри» (Глухів, 2020 р.), «Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції» (Тернопіль, 2020 р.), «Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка» (Суми, 2020 р.), «The driving force of science and trends in its development» (Ковентрі, Великобританія, 2021 р.), «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України» (Київ, 2021 р.), «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи», (Хмельницький, 2021 р.), «Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень» (Дніпро, 2022 р.), «Гендер в українському війську: історія, сучасність, перспективи» (Львів, 2022 р.), «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони: виклики сьогодення» (Харків, 2022 р.), «Всеохоплююча оборона: Досвід протидії збройній агресії РФ проти України» (Київ, 2023 р.), «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи» (Хмельницький, 2023 р.), «Science in the environment of rapid changes» (Брюссель, Бельгія, 2023 р.), «Scientific goals and purposes in XXI Century» (Сіетл, США, 2023 р.), «Актуальні проблеми діяльності складових сектору безпеки і оборони України в умовах особливих правових режимів: поточний стан та шляхи вирішення» (Харків, 2024 р.), «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони: стан, проблеми, перспективи» (Хмельницький, 2024 р.);

Продовження додатка X

– *всеукраїнських*: «Природнича освіта і наука для сталого розвитку України: проблеми і перспективи» (Глухів, 2019 р.), «Актуальні проблеми практичної психології» (Глухів, 2020 р.), «Нова українська школа: початок реформ» (Маріуполь, 2020 р.), «Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя» (Київ, 2020 р.), «Університетська освіта в Україні у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Полтава, 2020 р.), «Освітньо-наукове забезпечення складових сектору безпеки й оборони України» (Хмельницький 2020 р.), «Вища педагогічна освіта в Україні: історичний вимір та виклики сьогодення» (Глухів, 2021 р.), «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України» (Харків, 2022 р.), «Актуальні проблеми діяльності складових сектору безпеки і оборони України в умовах особливих правових режимів: поточний стан та шляхи вирішення» (Харків, 2023 р.);

– *регіональних*: «Гендерні студії» (Глухів, 2019 р.), «Формування критичного мислення в процесі освітньої діяльності в контексті Концепції “Нова українська школа”» (Глухів, 2019 р.), «Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки і оборони» (Харків, 2023 р.), «Наука та освіта в умовах війни» (Глухів, 2023 р.), «Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки та оборони» (Харків, 2025 р.).

**Довідки
про впровадження результатів дисертаційного дослідження**



СЕКРЕТАРІАТ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики

вул. Грушевського, 12/2, Київ, 01008, тел. (044) 256 7624, телефакс (044) 254 0584, www.kmu.gov.ua

**Довідка
про впровадження результатів дисертаційного дослідження Мусевича Руслана
Юрійовича на тему «Формування готовності майбутніх офіцерів Національної
гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах
гендерного підходу» на здобуття наукового ступеня доктора філософії у практику
роботи вищих військових навчальних закладів та закладів вищої освіти із
специфічними умовами навчання сектору безпеки і оборони України**

Авторським колективом, до складу якого входив Руслан Мусевич, були розроблені Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України (далі Методичні рекомендації). До методичних рекомендацій включено матеріали дослідження Руслана Мусевича, спрямовані на формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. Методичні рекомендації є важливим засобом інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.

Із урахуванням актуальності проблеми та з метою підвищення результативності формування готовності майбутніх офіцерів сектору безпеки і оборони України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу в період з 2021 по 2022 рік Методичні рекомендації були імплементовані в діяльність усіх вищих військових навчальних закладів та закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання сектору безпеки і оборони України.

Проведений аналіз результатів впровадження Методичних рекомендацій свідчить про підвищення рівня готовності майбутніх офіцерів сектору безпеки і оборони України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, що дозволяє стверджувати про доцільність їх використання в освітньому процесі.

Урядова уповноважена
з питань гендерної політики



Катерина ЛЕВЧЕНКО

22.07.2023

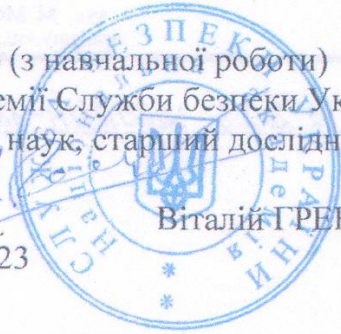
Продовження додатка Ц

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор (з навчальної роботи)
 Національної академії Служби безпеки України
 доктор юридичних наук, старший дослідник
 полковник

Віталій ГРЕБЕНЮК

15. 12. 2023



АКТ № 29/312/1-8865/6і

про впровадження в освітній процес Національної академії Служби безпеки України результатів дисертаційного дослідження підполковника МУСЕВИЧА Руслана Юрійовича на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Комісія у складі:

Голови – завідувача кафедри управління та аналітичного забезпечення оперативно-службової діяльності центру стратегічних комунікацій Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій Національної академії Служби безпеки України доктора педагогічних наук професора Георгія АРТЮШИНА

Членів:

завідувачки кафедри стратегічних комунікацій та прикладної лінгвістики центру стратегічних комунікацій Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій Національної академії Служби безпеки України Лариси КОМПАЇЦЕВОЇ;

завідувачки кафедри фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового гуманітарного інституту Національної академії Служби безпеки України докторки економічних наук, професорки полковника Марії ЧЕХОВСЬКОЇ;

завідувачки кафедри професійної психології Навчально-наукового гуманітарного інституту Національної академії Служби безпеки України докторки психологічних наук, професорки полковника Наталі ІВАНОВОЇ

розглянула матеріали дисертаційного дослідження «Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу» підполковника МУСЕВИЧА Руслана Юрійовича на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки.

ВСТАНОВИЛА:

Результати дисертаційного дослідження Руслана МУСЕВИЧА впроваджено: під час проведення міжвідомчих курсів підвищення кваліфікації «Практика стратегічних комунікацій: досвід України і НАТО» (за підтримки Центру інформації та документації НАТО в Україні), де здійснено апробацію результатів дисертаційного дослідження Руслана МУСЕВИЧА, зокрема матеріалів «Методичних рекомендацій щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу»;

у процесі розроблення дидактичних матеріалів дисципліни «Гендерна політика в системі національної безпеки і оборони України», що викладається для різних категорій здобувачів освіти в Національній академії Служби безпеки України. «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України» розміщено на платформі MOODLE Національної академії Служби безпеки України для загального користування.

Також Руслан МУСЕВИЧ був одним з тренерів модулю «Гендерний вимір стратегічних комунікацій» під час проведення міжвідомчих курсів підвищення кваліфікації «Практика стратегічних комунікацій: досвід України і НАТО».

Результати дослідження та «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України» вважати реалізованими та доцільними для використання в освітньому процесі Національної академії Служби безпеки України.

Голова комісії: полковник  Георгій АРТЮШИН

Члени:  Лариса КОМПАНЦЕВА

полковник  Марія ЧЕХОВСЬКА

полковник  Наталя ІВАНОВА

29/3/2/1 - 8865/61
16.12.2023

Продовження додатка Ц

ЗАТВЕРДЖУЮ

ТВО заступника начальника
Житомирського військового інституту
імені С. П. Корольова з навчальної та
наукової роботи, кандидат технічних наук,
старший науковий співробітник

полковник


Дмитро ФЕДОРЧУК


21.08.2023

АКТ № 1112-2843

про впровадження результатів дисертаційного дослідження підполковника
Мусевича Руслана Юрійовича на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 – освітні, педагогічні науки в освітній процес
Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова

«20» 08 2023 року

м. Житомир

Про впровадження результатів
дисертаційного дослідження
підполковника Руслана Мусевича

Комісія у складі:

Голови комісії – полковника Руслана Жовноватюка;

Членів комісії:

полковника Руслана Осадчука;

полковника Віктора Бовсуновського;

підполковника Олександра Перегуди,

– розглянула матеріали дисертаційного дослідження підполковника
Мусевича Руслана Юрійовича на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 – освітні, педагогічні науки «Формування готовності
майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на
засадах гендерного підходу» і

ВСТАНОВИЛА:

Впровадження результатів дисертаційного дослідження Руслана
Мусевича здійснювалося протягом 2022–2023 навчального року в
Житомирському військовому інституті імені С. П. Корольова. Матеріали, що
викладені в Методичних рекомендаціях щодо формування готовності
майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з

Продовження додатка Ц

військовослужбовцями на засадах гендерного підходу, використовувалися науково-педагогічними працівниками військового інституту під час підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти на кафедрі суспільних наук.

Під час впровадження було проведено апробацію модуля «Гендерна політика в ЗС України», організовано діяльність міжнародних заходів: семінару «Досвід викладання дисципліни «Гендерна політика»» та VI конференції з курсантами «Лідерство жінки в Збройних Силах: стан, виклики, перспективи», проведено гендерний квест, зустріч курсанток інституту з представницями місцевої влади в рамках виконання регіонального плану дій «Жінки, мир, безпека». Використані навчально-методичні матеріали побудовані на проблемно-пізнавальних, творчих індивідуальних завданнях. Активно використовувалися «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України». Окрім того, окремі гендерні питання були включені до робочих програм 15 навчальних дисциплін.

Результати дослідження та розроблені методичні рекомендації вважати реалізованими та доцільними для використання в освітньому процесі Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова.

Голова комісії: полковник

Руслан ЖОВНОВАТЮК

Члени комісії: полковник

Руслан ОСАДЧУК

полковник

Віктор БОВСУНОВСЬКИЙ

підполковник

Олександр ПЕРЕГУДА

Продовження додатка Ц

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший заступник начальника
 Національної академії Національної
 гвардії України з навчальної та
 методичної роботи, кандидат військових
 наук, старший науковий співробітник
 полковник



Владислав ЄМАНОВ

16.09.2023

АКТ № 8412 - 1441

про впровадження результатів дисертаційного дослідження підполковника
 Мусевича Руслана Юрійовича на здобуття наукового ступеня доктора філософії
 за спеціальністю 011 – освітні, педагогічні науки в освітній процес
 Національної академії Національної гвардії України

«15» 04 2023 року

м. Харків

Про впровадження результатів
 дисертаційного дослідження
 підполковника Руслана Мусевича

Комісія у складі:

Голови – заступник начальника навчально-методичного центру –
 начальника відділу методичного забезпечення навчального процесу доктора
 наук з державного управління, професора, полковника Сергія Беляя.

Членів:

заступника начальника оперативного факультету з навчальної роботи –
 начальника навчальної частини полковника Андрія Бухуна;

начальника кафедри військово-соціального та психологічного
 забезпечення полковника Володимира Васищева;

заступника начальника гуманітарного факультету з навчальної роботи –
 начальника навчальної частини підполковника Андрія Дорофєєва;

начальника відділу євроатлантичної інтеграції підполковника
 Володимира Гончара,

розглянула матеріали дисертаційного дослідження підполковника
 Мусевича Руслана Юрійовича на здобуття наукового ступеня доктора філософії
 за спеціальністю 011 – освітні, педагогічні науки «Формування готовності
 майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на
 засадах гендерного підходу»

Продовження додатка Ц

ВСТАНОВИЛА:

Впровадження результатів дисертаційного дослідження Руслана Мусевича здійснювалося протягом 2021-2022 навчального року у Національній академії Національної гвардії України. Матеріали, що викладені у Методичних рекомендаціях щодо формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу використовувалися науково-педагогічними працівниками Академії в ході підготовки та реалізації освітньо-професійної програма ID 57501 «Робота з персоналом у підрозділах Національної гвардії України» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти у галузі знань 25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону, за спеціальністю 251 Державна безпека.

В ході впровадження було проведено апробацію дисципліни за вибором «Гендерні аспекти військової служби та державної безпеки», організовано діяльність семінарів «Сучасні гендерні конфлікти» та «Організація службово-бойової діяльності на засадах гендерного підходу», проведено Фестиваль театрів «Гендер в дії», гендерний квест, фотовиставку «Жінки-лідерки в НГУ» проведено спеціальний курс НАТО «Гендер», проведено два круглих столи: з радником НАТО з гендерних питань та з радницею Консультативної місії Європейського союзу, проведено онлайн зустрічі з випускницями жінками, які поділилися своїм гендерним досвідом у військах. Використані навчально-методичні матеріали, побудовані на проблемно-пізнавальних, творчих індивідуальних завданнях. Активно використовувалися «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України». Окрім того окремі гендерні питання були включені до робочих програм 28 навчальних дисциплін.

Результати дослідження та розроблені методичні рекомендації вважати реалізованими та доцільними для використання в освітньому процесі Національної Академії Національної гвардії України.

Голова комісії: полковник

Члени: полковник

полковник

підполковник

підполковник

Сергій БЄЛАЙ

Андрій БУХУН

Володимир ВАСИЩЕВ

Андрій ДОРОФЄЄВ

Володимир ГОНЧАР



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО (Національна академія)

вул. Шевченка, 46, Хмельницький, 29007, тел./факс: (0382) 70-42-31, 72-08-02
E-mail: nadpsu@dpsu.gov.ua, сайт: <https://nadpsu.edu.ua>, код згідно з ЄДРПОУ14321481

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор Національної академії Державної
прикордонної служби України імені Богдана
кандидат педагогічних наук, доцент
генерал-майор  Олександр ЛУЦЬКИЙ
« 07 » _____ 2023 року

Акт № 414512-982

**про реалізацію результатів дисертаційного дослідження
здобувача ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні
науки
Мусевича Руслана Юрійовича**

Комісія у складі:

голови – помічника ректора з гендерних питань Національної академії, доктора психологічних наук, професора полковника Олени ВОЛОБУЄВОЇ

та членів комісії: начальника кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії доктора педагогічних наук, професора полковника Валентини МІРОШНІЧЕНКО; заступника начальника кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії доктора педагогічних наук, професора полковника Олександра ДІДЕНКА; доцента кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної доктора педагогічних наук, професора працівника Вадима ДИЯКА

склали цей акт про те, що результати, отримані у дисертаційній роботі підполковника Мусевича Руслана Юрійовича за темою: «Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу», мають наукову та практичну значущість, вони реалізовані в

Продовження додатка Ц

освітньому процесі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, а саме:

– на підставі вивчення досвіду підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників у Національній академії Державної прикордонної служби України (м. Хмельницький), Національній академії Національної гвардії України (м. Харків) проаналізовано та внесено зміни в навчально-методичний комплекс навчальних дисциплін кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін, а саме:

«Сучасна українська література»:

Тема: «Гендерні аспекти сучасної української літератури», перервність традиції. Жінка-читач і жінка-автор у літературі; «Жіноча проза»: проблематика і художні особливості. Тема: «Гендерні аспекти сучасної української літератури», «Жіноча проза: нова типологія жіночих образів». Тема: «Гендерні аспекти сучасної української літератури», (аналіз текстів) «Проза Ірен Роздобудько», «Зів'ялі квіти не вкидають», «Переформулювання», «Дванадцять, або виховання жінки в умовах, непридатних для життя». Тема: «Гендерні аспекти сучасної української літератури», «Жіночі голоси в сучасній українській літературі»;

«Соціологія. Етика. Естетика. Релігієзнавство»:

Тема «Соціологія сім'ї», заняття 1 (групове) «Соціологічний аналіз інституту сім'ї та шлюбу» (Сім'я як соціальний інститут та мала соціальна група, гендерно-рольова диференціація сім'ї, тенденції розвитку сучасної сім'ї).

«Морально-психологічне забезпечення»:

Тема: Психологія особистості керівника прикордонного персоналу. Сутність та зміст управлінської діяльності керівника. Концепції керівництва (лідерства), гендерні особливості керівника (лідера). Характеристика лідерства. Вплив гендерних особливостей персоналу на: формування та використання стилів керівництва; мотиваційну сферу особистості керівника; управлінські ролі керівника; принципи роботи керівника з підлеглими. Психологія управлінського впливу. Психологічні основи прийняття рішень. Механізми розвитку особистості керівника. Комунікативний потенціал особистості керівника;

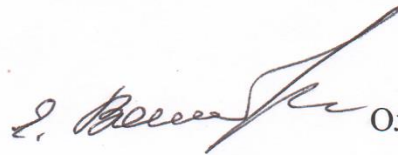
Тема: Культура взаємин прикордонників. Сучасні вимоги до культури взаємин прикордонників. Поняття культури взаємин та її структурні елементи. Напрямки роботи з персоналом щодо формування культури стосунків прикордонників. Сутність

Продовження додатка Ц

і зміст спілкування. Спілкування офіцера з підлеглими (розглядається гендерний аспект). Спілкування офіцерів з підлеглими в екстремальних умовах (з урахуванням гендерних особливостей). Культура міжособистісного спілкування. Проблеми у спілкуванні (з урахуванням гендерних розбіжностей). Шляхи формування культури спілкування прикордонників. Відомчі стандарти культури поведінки прикордонників;

Акт про реалізацію результатів дисертаційного дослідження здобувача Мусевича Руслана Юрійовича обговорено на засіданні кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін від 22.08.2023, протокол № 2.

Помічник ректора з гендерних питань
доктор педагогічних наук, професор
полковник



Олена ВОЛОБУЄВА

Начальник кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
доктор педагогічних наук, професор
полковник



Валентина МІРОШНІЧЕНКО

Заступник начальника кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
доктор педагогічних наук, професор
полковник



Олександр ДІДЕНКО

Доцент кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
доктор педагогічних наук,
професор



Вадим ДИЯК