

organization of the educational process for students of border guards in "Lugansk National Taras Shevchenko University "(using the paradigm of personality-orientated learning, purposeful and meaningful interaction between the teacher and student-serviceman, the use of working with student-soldiers forms of distance learning, communication with Skype), finally characterized the forms of work that are used in Work with Army soldiers abroad (United States of America, Germany, France).

*Key words:* serviceman, motive, socio-psychological forms, social-psychological methods.

Стаття надійшла до редакції 27.09.2018 р.

Прийнято до друку 26.10.2018 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Караман О. Л.

УДК 37.013.42:371.485:316.663.23

**О. П. Шароватова**

**ПРО ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ЗМІСТІ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО  
ПРОЦЕСУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ  
З ОХОРОНИ ПРАЦІ**

На сучасному етапі модернізації системи вищої освіти України одним з найважливіших стратегічних завдань є забезпечення якості підготовки фахівців на рівні міжнародних стандартів. Розв'язання цього завдання можливе за умови удосконалення педагогічних методик та впровадження інноваційних технологій навчання.

Інновація, як оновлення, зміна, введення нового, у педагогічній інтерпретації означає нововведення, що поліпшує хід і результати навчально-виховного процесу. Сучасним, передовим і прогресивним сьогодні є процес інтеграції гендерних аспектів у зміст та організацію навчально-виховного процесу у закладах вищої освіти, що дедалі більше набуває свого розповсюдження. Система ж освіти виступає дієвим засобом, за допомогою якого суспільство відтворює гендерні відносини, формує гендерну культуру особистості і суспільства в цілому [1; 2].

Різномасштабні дослідницькі пошуки щодо освітньої системи України у гендерній площині здійснюють С. Вихор, Т. Говорун, Т. Голованова, І. Головашенко, П. Горностай, Т. Дороніна, І. Кльоцина, В. Кравець, І. Лебединська, О. Луценко, Т. Мельник, В. Олійник, О. Петренко, В. Приходькіна, С. Рожкова, Н. Чухим, О. Цокур, Л. Шлеїна, Л. Штильова; особливості формування гендерної культури молоді досліджені С. Демченко, О. Кізь, О. Кікінежді, Л. Мандрик, П. Міддлетон, Г. Петрученя, А. Пренгель, П. Терзі та ін.

Метою даної статті є розкриття особливостей виокремлення та актуалізації гендерних аспектів у навчально-виховному процесі при підготовці майбутніх фахівців з охорони праці (на прикладі діяльності підрозділу Національного університету цивільного захисту України).

В умовах сьогодення новим Законом України «Про освіту» передбачена норма про обов'язковість здобуття тими, хто навчається, гендерної компетентності, окресленої як процес спрямованих і спонтанних впливів на особистість, зокрема, студента, що допомагає засвоїти знання про гендер, правила поведінки та установки відповідно до культурних уявлень про роль, становище й призначення представників різних статей у суспільстві, сприяє становленню повноцінних членів суспільного життя і залучає їх до усталеної системи гендерних ролей, здатності усвідомлювати рівні права і можливості.

У ст. 21 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» йдеться про те, що до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства [3].

Метою Стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020» [4] є забезпечення комплексу принципів гендерної рівності та визначення шляхів реалізації гендерного підходу у сфері освіти відповідно до світових демократичних засад. Документом передбачено розширення практики включення гендерного компонента до освітніх програм, застосування гендерного підходу до нормативно-правових актів у сфері освіти, а також підготовку фахівців з питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

Отже, у відповідальній справі підготовки майбутнього фахівця, де пильної уваги вимагає не тільки професійне становлення, а й виховання, особливого значення в умовах сьогодення набуває формування у здобувачів вищої освіти гендерної культури.

У Словнику гендерних термінів [5] гендерна культура визначається як індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації та моделі поведінки.

Гендерна культура як і загальна культура має свою структуру, що серед складових містить наступні компоненти:

- когнітивний – формування статевої самосвідомості особистості на основі уявлень про себе як представника/-цю певної статі, змісту гендерних ролей та сучасних гендерних стереотипів, особливостей жіночої та чоловічої особистості;

- емоційно-ціннісний – визнання пріоритету загальнолюдських цінностей і рівних прав для осіб різної статі, орієнтації на партнерські відносини й егалітарний шлюб;

- поведінковий – реалізація засвоєних моделей гендерних ролей у житті шляхом тренінгу відповідних дій у нетипових для статі видах діяльності, у прояві поваги до іншої статі і адекватному міжстатевому спілкуванні.

Залежно від індивідуальної гендерної картини світу формується гендерна культура особистості патріархатного або егалітарного типів. Патріархатною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, що базується на традиційних уявленнях про домінуючий стан чоловіка в сім'ї та суспільстві. Егалітарною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, заснований і спрямований на реалізацію принципу гендерної рівності [5].

Отже, за словами П. Терзі, сьогодні гендерна культура особистості розуміється як особливий спосіб оформлення нею власної життєдіяльності, зумовленої її прагненням до максимальної реалізації своїх сил і здібностей як представника певної соціальної статі. Вона з'являється через комплекс відповідних інтелектуальних, ціннісно-сміслових і поведінкових характеристик, заснованих на знанні основ гендерної теорії, розвитку духовних потреб, інтересів і смаків, що визначають вибір адекватної стратегії гендерної ідентичності, засвоєння цінностей, норм і правил статевої поведінки у соціальній, професійній та побутовій сферах життєдіяльності, які відповідають принципам гендерної рівності та демократії [6].

Тож, реалізація завдань формування гендерної культури студентської молоді вимагає кардинальної зміни акцентів у професійно-педагогічній діяльності закладу вищої освіти як однієї з провідних платформ її гендерної соціалізації.

Послугуючись науковими доробками О. Кікінежді та Л. Шлеїної, слід зазначити, що процес впровадження системи знань гендерного спрямування у вищих навчальних закладах може здійснюватися в чотирьох формах:

- 1) навчальний предмет (підготовка і впровадження самостійних авторських програм спецкурсів із гендерної тематики);

- 2) міждисциплінарна форма діяльності в рамках освітнього простору;

- 3) організація позанавчальної діяльності (робота науково-практичних установ із гендерної освіти);

- 4) організація студентського життя, що сприяє коректній гендерній поведінці [7; 1].

Основні організаційно-педагогічні умови виховання гендерної культури майбутніх фахівців (за Л. Мандрик) можуть бути такими:

- по-перше, позитивна мотивація вивчення та використання сучасних підходів до формування гендерної культури в навчальній діяльності для особистісного та майбутнього професійного зростання;
- по-друге, впровадження сучасних педагогічних технологій (навчання, виховання) з урахуванням гендерного підходу, що стимулюють творчість, ініціативу, самостійне і критичне мислення;
- по-третє, підвищення професійної компетентності педагога, оволодіння формами і методами виховання майбутніх фахівців з урахуванням гендерного підходу;
- по-четверте, створення та впровадження авторських програм спецкурсів із гендерної тематики, організація позанавчальної діяльності (робота науково-практичних установ із гендерної освіти, організація студентського життя, що сприяє коректній гендерній поведінці, індивідуально-диференційовані консультації і тренінги виховання, самовиховання і самооцінки гендерної культури);
- по-п'яте, забезпечення гуманізації міжособистісних відносин і діяльності особистісної основи гендерної соціалізації;
- по-шосте, стимулювання процесів самовизначення та саморозвитку здобувачів вищої освіти, оскільки провідним орієнтиром становлення гендерної культури майбутніх фахівців є їхній особистісний розвиток, що передбачає цілеспрямоване створення умов для всебічного прояву особистісних функцій як суб'єктів навчання, їх самоусвідомлення і самореалізації [8].

Очевидно, що усе вищезазначене зумовлює необхідність відповідної підготовки науково-педагогічних кадрів із метою набуття ними професійної компетентності щодо формування гендерної культури студентської молоді. Зокрема, йдеться про оволодіння і використання ними спеціальних методик і технологій, що сприяють як виявленню гендерних особливостей здобувачів вищої освіти, моделюванню освітнього простору на принципах гендерної рівності, розробці відповідних педагогічних стратегій, так і проведенню моніторингу якості навчально-виховного процесу за критерієм його продуктивності в обговорюваному напрямі. Однак, обізнаність викладачів, далеких від досліджень гендеру, виявляється поки що суттєвою проблемою.

В умовах сьогодення вищі навчальні заклади вже звітують про впровадження гендерного компоненту, надають інформацію про наявні спецкурси, програми, видану літературу відповідного характеру. Проте, нагальною потребою сьогодення також залишається:

- застосування нових, гендерно-орієнтованих підходів у викладанні різних дисциплін та спецкурсів;
- включення в освітній процес діяльності, що сприяє руйнуванню гендерної упередженості;
- орієнтація на «педагогіку співробітництва»;

- застосування інтерактивних технологій, які сприятимуть участі всіх і кожного/кожної у навчально-виховному процесі;
- рівне ставлення викладачів до студентства під час оцінки знань і заохочень [9].

Повноцінній реалізації означеного питання заважає наявність і ряду труднощів, що виявляється у недостатньому рівні навчально-методичного забезпечення для здійснення гендерної освіти і просвіти працівників закладів вищої освіти, студентів, нестачі програм, доступних навчальних посібників, підручників і методичних рекомендацій, науково-популярних, просвітницьких публікацій, буклетів, брошур тощо, в яких коректно і компетентно висвітлюється гендерна тематика.

Важливим є і той факт, що гендерний компонент «вписується» здебільшого у предмети соціально-політичних та гуманітарних дисциплін. У рамках же технічних дисциплін, дисциплін природознавчого характеру обговорити названі питання видається вкрай проблематичним.

Однак, обговорювана інноваційна навчально-виховна діяльність доволі успішно здійснюється науково-педагогічними працівниками Національного університету цивільного захисту України (НУЦЗУ), зокрема з майбутніми фахівцями спеціалізації «Охорона праці».

Недивлячись на технічну галузь знань, для цієї категорії здобувачів вищої освіти викладачами кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки НУЦЗУ вже здійснені кроки у напрямі введення гендерних аспектів до змісту фахових дисциплін, вивчення яких орієнтоване на забезпечення системи заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Зокрема, деталізуються питання гендерної політики у трудових відносинах. Згідно Словника гендерних термінів [5], це визначення міжнародними органами і державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів і способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури у суспільстві.

Так, політика Європейського Союзу у питаннях гендерної рівності представлена у вигляді комплексної і чітко структурованої системи поглядів і стратегій громадянської солідарності з метою досягнення загального соціального добробуту. На основі десятирічних практик і досвіду у цій сфері державами-членами ЄС засновані єдині стандарти розуміння і реалізації гендерної рівності на всіх рівнях приватного і суспільного життя. На сьогоднішній день політика гендерної рівності та гендерного інтегрування є пріоритетною для ЄС і виходить за межі принципу рівного ставлення і заборони статевої дискримінації. Вона є

невід'ємною частиною політики та програм ЄС, а Європейська Комісія підкреслила, що рівні можливості для жінок і чоловіків є економічно необхідними.

У той же час, очевидно, що відповідні закони можуть грати незначну роль до тих пір, поки не будуть створені ефективні механізми їх впровадження. Це підтверджується тим фактом, що до цього часу принципи гендерної політики запроваджуються у країнах ЄС нерівномірно: деякі з них значно випереджають законодавство ЄС (скандинавські країни), тоді як інші намагаються лише не відставати від нього (Польща). І хоча у сфері законодавчого закріплення рівного становища чоловіків і жінок в державах – членах ЄС досягнуто значного прогресу, гендерна рівність у повсякденне життя стовідсотково все ще не впроваджена [10].

Увага здобувачів вищої освіти спеціалізації «Охорона праці» звертається й на те, що в Кодексі законів про працю України [11] в редакції Статті 2<sup>1</sup> «Рівність трудових прав громадян України» від 26.11.2015 р. у порівнянні з редакцією 1996 року нарешті з'явилась категорія «гендеру»: «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників в залежності від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду або інші органи за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

У тому ж Кодексі [11] є окрема Глава XII «Праця жінок». У ній міститься інформація про найрізноманітні аспекти жіночої праці, яка регулюється українським законодавством. Статті 174-186<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України регламентують питання щодо робіт, на яких забороняється застосування праці жінок; обмеження праці жінок на роботах у нічний час; заборони залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною; приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; порядку надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи; відпустки жінкам, які

усиновили дітей; додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; перерв для годування дитини; гарантій при прийнятті на роботу і заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги; обслуговування матері на підприємствах, в організаціях; гарантій особам, які виховують малолітніх дітей без матері.

На заняттях з майбутніми фахівцями з охорони праці наголошується й на тому, що, виявляється, далеко не всі українські жінки прагнуть того, щоб закони захищали їх від важкої фізичної праці. Вони хочуть мати право самостійно обирати саме ту роботу, яка їм подобається. Саме в цьому і полягає один із головних принципів гендерної рівності. У зв'язку із цим у грудні 2017 року Верховна Рада України переглянула і скасувала наказ Міністерства охорони здоров'я № 256 (29.12.1993 р.), що забороняв українським жінкам працювати на роботах з важкими і шкідливими умовами праці [10].

Він складався з розділів, що об'єднують роботи з металообробки; будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи; геологорозвідувальні і топографо-геодезичні, роботи з видобутку нафти і газу; чорну та кольорову металургію; ремонт обладнання електростанцій і мереж, електротехнічне виробництво, виробництво абразивів, радіотехнічне й електронне виробництво, загальні професії електронної техніки, професії хімічних виробництв, професії виробництв харчової продукції, тютюново-махоркове та ферментаційне виробництво, роботи на залізничному транспорті та метрополітені, автомобільному, морському, річковому транспорті, поліграфічне виробництво, сільське господарство [12].

Крім того, значні обмеження для жінок були встановлені у військовій службі і правоохоронній діяльності. Тепер же заборона на 458 професій з переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці для українських жінок скасована.

Поряд із цим здобувачі вищої освіти спеціалізації «Охорона праці» дізнаються, що Україна долучилась до головних міжнародних зобов'язань щодо гендерної рівності, включаючи Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1980) та її Факультативного протоколу, Пекінську декларацію та Платформу Дій (1995), встановила національні законодавчі та політичну систему для гендерної рівності, зокрема Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2018), а також Національний план дій «Жінки, Мир та Безпека» (2016) у якості додатка до Резолюції Ради Безпеки 1325 [12].

Поряд із обговоренням стратегій політичного характеру під час проведення занять з майбутніми фахівцями з охорони праці в НУЦЗУ у даному контексті обговорюються і нагальні питання сьогодення щодо

гендерних стереотипів у сприйнятті професій, що традиційно склались у сучасному (в тому числі українському) суспільстві, де «чоловічою» вважається продуктивна діяльність у публічній сфері, а «жіночою» – скоріше репродуктивна робота й домашня праця або специфічні види продуктивної діяльності.

Наголошується й на тому, що до сьогодні у сфері освіти хлопці і дівчата обирають стереотипні «чоловічі» і «жіночі» професії. При цьому звертається увага, що на навчання хлопців витрачається більше коштів, бо воно об'єктивно дорожче коштує. Так, оператора баштового крану навчати дорожче, ніж перукарку, бо оренда крана набагато дорожча, ніж оренда ножиць. Після завершення ж навчання кранівник, зазвичай, отримує більшу зарплатню, ніж перукарка. І так, через стереотипний вибір професії, з'являється гендерний розрив в оплаті праці чоловіків і жінок [13].

У наявній ситуації з формування гендерної культури та компетентності у сучасної молоді науково-педагогічними працівниками кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки НУЦЗУ з майбутніми фахівцями спеціалізації «Охорона праці» здійснюється не лише навчальна робота. Наприклад, у межах кураторської діяльності ефективності набувають години толерантності та гендерної грамотності, бесіди про проблеми гендерної нерівності в Україні та шляхи її подолання, круглі столи «Рівні права – рівні можливості», дискусії на тему «Паритетні стосунки між юнаком і дівчиною. Які вони?», дебати «Всі ми різні – всі ми рівні» тощо.

У такий спосіб гендерною ідеологією у педагогічній практиці наголошується, що:

- немає статевовідповідних видів людської діяльності, освоєння будь-якого виду занять залежить від індивідуальних інтересів, здібностей, мотивації діяльності;
- чоловіки і жінки мають рівні можливості в оволодінні трудовими вміннями та навичками, кар'єрного зросту;
- майже всі професії можуть здобувати як дівчата, так і хлопці;
- важливим є розвиток вміння молоді протистояти стереотипам і статевотипізованим очікуванням, усвідомлювати, що їх прийняття може стати перепоною на шляху до самореалізації;
- необхідна підтримка дружнього співіснування статей у гендерно-нейтральному вихованні, орієнтованому на розвиток індивідуальних інтересів, нахилів та здібностей, на основі виконання однакових соціальних ролей, включення у спільні види діяльності [14].

Тож, оскільки егалітаризм, будучи стратегією державної політики, дедалі більше проникає у зміст навчально-виховного процесу і формує у молоді уявлення про соціокультурну природу конструювання рівності-нерівності статі та її прояви, гендерний підхід в освіті стає необхідною відповіддю вимогам часу.



Оскільки ж гендерний дискурс у когнітивній парадигмі є поки що інноваційним напрямом у змісті діяльності навчальних закладів, формування гендерної культури та компетентності молодого покоління має розвиватись одночасно як у контексті їх підготовки до професійної діяльності, де тісно переплітаються професійна і гендерна компетентності, так і у контексті підготовки самих кадрів, які формуватимуть у вихованців гендерну компетентність. Найголовнішим же методологічним принципом в сучасній освіті має стати відмова від «гендерно-нейтральної» методології, відстоювання гендерно-чутливої термінології, обґрунтування актуальності й популяризація гендерної проблематики та її вихід за стіни наукових лабораторій. Послідовне ж упровадження гендерної складової в систему освіти в Україні забезпечить гендерну інтеграцію нашої країни у європейську та світову спільноти.

### **Список використаної літератури**

**1. Шлеїна Л.І.** Організаційно-педагогічні умови формування гендерної культури студентів / Л.І. Шлеїна // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 63: збірник наукових праць / М-во освіти і науки України; Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. – Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. – С. 217–221. **2. Петрученя Г.Г.** Формування гендерної культури студентської молоді як засіб запобігання гендерному насильству / Г.Г. Петрученя // Наука. Теория и практика. – Познань, 2012. – С. 39–42. **3. Закон** України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 року № 2866-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. **4. Стратегія** упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gender-ck.inf.ua/articles/strategiya-uprovadzheniya-gendernoyi-rivnosti-ta-nediskriminaciyi-u-sferi-osviti-osvita-gendernij-vimir-2020>. **5. Словарь** гендерных терминов / Составитель З. В. Шевченко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://a-z-gender.net>. **6. Терзі П. П.** Формування гендерної культури студентів вищих технічних навчальних закладів: автореф. дис. ... канд. пед. наук / П. П. Терзі. – Кіровоград, 2007. – 22 с. **7. Кікінежді О. М.** Формування гендерної культури молоді / О. М. Кікінежді, О. Б. Кізь. – Тернопіль, Навчальна книга-Богдан, 2006. – 80 с. **8. Мандрик Л. М.** Формування гендерної культури майбутніх фахівців пожежної безпеки у процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л.М. Мандрик. – Переяслав-Хмельницький, 2015. – 22 с. **9. Козич І. В.** Інтеграція гендерної культури в систему вищої освіти України / І. В. Козич // Гендерна освіта в сучасному університеті: досвід, проблеми та перспективи: матеріали міждисциплінарної всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих учених. – Кривий Ріг,

22–23 жовтня 2014 року. – Кривий Ріг: КП ДВНЗ «КНУ», 2014. – С. 64–65. **10. Гендерная** политика в трудовых отношениях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dv-gazeta.info/euronews-2/gendernaya-politika-v-trudovyih-otnosheniyah.html>. **11. Кодекс** законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. **12. МОЗ** скасував документ щодо професійної дискримінації жінок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok>. **13. Права** жінок / А. Блага, О. Уварова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-blah-a-uvarova-o>. **14. Конструювання** гендеру в когнітивній парадигмі / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді // Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Серія «Психологія і педагогіка». – 2010. – Вип. 14. – С. 55–65.

**Шароватова О. П. Про гендерні аспекти у змісті навчально-виховного процесу при підготовці майбутніх фахівців з охорони праці**

У статті акцентується на тому, що у справі підготовки майбутніх фахівців особливого значення сьогодні набуває формування їх гендерної культури. Наголошується, що даний напрям вимагає кардинальної зміни акцентів у професійно-педагогічній діяльності закладу вищої освіти як одній з провідних платформ гендерної соціалізації студентської молоді. На прикладі діяльності підрозділу Національного університету цивільного захисту України розкриваються деякі особливості підготовки майбутніх фахівців з охорони праці з виокремленням гендерних аспектів, що запроваджені у таких формах навчально-виховного процесу, як навчальні предмети, міждисциплінарна взаємодія, організація позанавчальної діяльності та студентського життя, що сприяє коректній гендерній поведінці. Обґрунтовується необхідність відповідної підготовки науково-педагогічних кадрів із метою набуття ними професійної компетентності щодо формування гендерної культури студентської молоді.

*Ключові слова:* майбутні фахівці з охорони праці, гендерна культура, фахова підготовка.

**Шароватова Е. П. О гендерных аспектах в содержании учебно-воспитательного процесса при подготовке будущих специалистов по охране труда**

В статье акцентируется на том, что в деле подготовки будущих специалистов особое значение сегодня приобретает формирование их гендерной культуры. Отмечается, что данное направление требует кардинального изменения акцентов в профессионально-педагогической деятельности учреждения высшего образования как одной из ведущих платформ гендерной социализации студенческой молодежи. На примере подразделения Национального университета гражданской защиты

Украины раскрываются некоторые особенности подготовки будущих специалистов по охране труда с выделением гендерных аспектов, реализуемых в таких формах учебно-воспитательного процесса, как учебные предметы, междисциплинарное взаимодействие, организация внеучебной деятельности и студенческой жизни, способствующих корректному гендерному поведению. Обосновывается необходимость соответствующей подготовки научно-педагогических кадров с целью получения ими профессиональной компетентности по формированию гендерной культуры студенческой молодежи.

*Ключевые слова:* будущие специалисты по охране труда, гендерная культура, профессиональная подготовка.

**Sharovatova O. On Gender Aspects in the Contents of the Educational Process in the Preparation of Future Occupational Safety Specialists**

The article focuses on the fact that the formation of their gender culture is of special significance in the preparation of future specialists. It is stressed that this trend requires a radical shift in the emphasis on vocational and pedagogical activities of the institution of higher education as one of the leading platforms for the gender socialization of student youth. An example of the activity of the unit of the National University of Civil Defense of Ukraine reveals some of the peculiarities of the training of future occupational Safety specialists with a distinction of gender aspects introduced in such forms of educational process as educational subjects, interdisciplinary interaction, organization of extra-curricular activities and student life, which contributes to the correct gender behavior. The necessity of appropriate training of scientific and pedagogical staff is grounded in order to gain their professional competence regarding the formation of the gender culture of student youth.

*Key words:* future specialists in occupational safety protection, gender culture, vocational training.

Стаття надійшла до редакції 22.09.2018 р.

Прийнято до друку 26.10.2018 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Харченко С. Я.