Journal of Innovations and Sustainability
ISSN 2367-8151
2024, Vol. 8, No. 4
https://is-journal.com

ВПЛИВ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ COVID-19 ТА ВОЄННОГО СТАНУ НА ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ І ЯКІСТЬ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Ірина Сімшаг
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4530-517X

Сімшаг, І. (2024). Вплив карантинних обмежень COVID-19 та воєнного стану на гендерну рівність і якість освіти в Україні. *Journal of Innovations and Sustainability*, 8(4), 07. https://doi.org/10.51599/is.2024.08.04.07.

Мета. Мета дослідження – визначити вплив COVID-19, післякарантинних обмежень та воєнного стану на гендерну рівність і якість освіти в Україні.
Результати. У статті розглянуто вплив карантинних обмежень COVID-19 та воєнного стану на гендерну рівність і якість освіти в Україні. Зокрема, акцентовано увагу на тому, що жінки переважають у сфері освіти, але їхня роль часто супроводжується додатковими обов'язками з догляду за дітьми та домашніми справами. Це призводить до підвищення навантаження на жінок, які працюють у закладах вищої освіти (ЗВО). Акцентовано увагу на важливості забезпечення якості освітніх послуг, яка залежить від актуальності освітніх програм і їхньої відповідності стандартам Європейського простору вищої освіти. Проаналізовано роль гарантів освітніх програм, які несуть відповідальність за їхню якість. Досліджено статеву структуру гарантів освітніх програм, визначаючи наявність «жіночих» і «чоловічих» галузей знань у ЗВО Україні. Використовуючи статистичні методи, здійснено оцінювання варіації відсотка жінок-гарантів у різних закладах вищої освіти, що дозволяє зрозуміти, наскільки ці показники є характерними для певних галузей знань. Підкреслено необхідність комплексного підходу до покращення гендерної рівності та якості освіти в Україні в умовах сучасних викликів.
Наукова новизна. Уперше проведено комплексне дослідження впливу карантинних обмежень та воєнного стану на гендерну рівність і якість освіти. Сформовано кількісні оцінки статевого розподілу гарантів освітніх програм. Обґрунтовано збільшення навантаження на жінок та його вплив на якість виконуваних функцій.
Практична цінність. Отримані результати можуть бути використані для розробки стратегій та гендерно-орієнтованих політик, а також системи інституційної підтримки жінок в освіті. Результати також можуть бути використані для розробки та запровадження навчальних програм і психологічної підтримки в умовах зростаючого навантаження та напруги, спричиненими воєнними діями.
Ключові слова: вища освіта, освітні послуги, якість освітніх послуг, сталий розвиток, гендерна рівність, карантинні обмеження, воєнний стан, гендерно-орієнтовані політики.

THE IMPACT OF COVID-19 QUARANTINE RESTRICTIONS AND MARTIAL LAW ON GENDER EQUALITY AND QUALITY OF EDUCATION IN UKRAINE

Iryna Simshah
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4530-517X

Purpose. The purpose of the study is to determine the impact of COVID-19, post-quarantine

restrictions, and martial law on gender equality and the quality of education in Ukraine.
Results. The article considers the impact of COVID-19 quarantine restrictions and martial law on gender equality and the quality of education in Ukraine. It specifically highlights that women dominate the education sector, but their roles are often accompanied by additional responsibilities related to childcare and household duties. This leads to increased burdens on women working in higher education institutions. The importance of ensuring the quality of educational services is emphasised, as it depends on the relevance of educational programs and their compliance with the standards of the European Higher Education Area. The author analyses the role of guarantors of educational programmes who are responsible for their quality. The gender structure of these guarantors is investigated to determine the presence of "female" and "male" fields of knowledge in Ukrainian higher education institutions. Using statistical methods, an assessment of the variation in the percentage of female guarantors across different higher education institutions is conducted, allowing for an understanding of how characteristic these indicators are for specific fields of knowledge. The necessity of a comprehensive approach to improving gender equality and the quality of education in Ukraine amidst contemporary challenges is underscored.
Scientific novelty. For the first time, a comprehensive study has been conducted on the impact of quarantine restrictions and martial law on gender equality and the quality of education. Quantitative assessments of the gender distribution of guarantors of educational programs were formed. The increased burden on women and its impact on the quality of functions performed were substantiated.
Practical value. The results obtained can be used to develop strategies and gender-oriented policies, as well as a system of institutional support for women in education. The findings can also be used to develop and implement training programmes and psychological support in the context of the increasing workload and stress caused by military activities.
Key words: higher education, educational services, quality of educational services, sustainable development, gender equality, quarantine restrictions, martial law, gender-oriented policies.

1. Вступ

Події останніх п'яти років, спричинені пандемією COVID-19 та повномасштабним вторгненням країни-агресора на територію України, внесли свої корективи як у соціально-економічну та політичну діяльність країни, так й у повсякденне життя кожної людини. Призупинення або суттєве обмеження діяльності організацій у всіх сферах, включаючи освіту, внаслідок обов'язкового соціального дистанціювання під час карантинних заходів, створило додатковий тиск на емоційний і фізичний стан людей у кожній країні світу. Особливо виразно ці обмеження позначилися на жінках, оскільки роль сучасної ділової жінки часто асоціюється з образом «берегині дому» та надійного «тилу». Зростання навантаження та часу, витраченого на виконання певних обов'язків, а також необхідність перекваліфікації та освоєння «чоловічих» професій можуть негативно вплинути на якість виконуваної роботи, зокрема в аспекті якості надання освітніх послуг. Актуальність цього питання підкреслюється сучасними викликами, з якими стикається суспільство, адже адаптація до нових умов праці та роль жінок у цьому процесі, яких ми розглядаємо як науково-педагогічних працівників, є критично важливими для забезпечення стабільності та розвитку в умовах нестабільності. Зокрема, важливо дослідити, яким чином підтримка жінок у їхньому професійному розвитку може сприяти підвищенню якості освіти та покращенню загального стану суспільства.

Метою цього дослідження є визначення впливу COVID-19, післякарантинних обмежень та воєнного стану на гендерну рівність і якість освіти в Україні.

2. Огляд літератури

Питання гендерної рівності, зокрема під час пандемії COVID-19 у різних країнах, висвітлено в роботах H. Chung та ін. [1], D. Moyano та ін. [2], A. N. W. Raile та ін. [3], R. Rodríguez-Rivero та ін. [4], О. Кисельової [5], Л. Шалатек [6], а також аналітичних звітах [7; 8]. І хоча в роботах зазначених авторів розглянуто питання гендеру під різним кутом, спільним знаменником є визнання факту розмиття кордонів між робочою та неробочими сферами, збільшення навантаження жінок під час виконання професійних обов'язків, при незмінних або зростаючих обсягах неоплачуваної (домашньої) роботи, спричиненої переходом на більш гнучкий режим під час запровадження карантинних обмежень. У роботах О. Кравченко й А. Войтовської [9], Т. Дацюк та ін. [10] досліджено законодавче регулювання гендерної рівності в умовах пандемічних обмежень. М. Халіман висвітлює проблеми, пов'язані з питанням гендерної рівності в умовах воєнного стану в Україні [11]. Отже, огляд наукових праць свідчить про загострення проблеми гендерної нерівності під впливом карантинних обмежень і воєнного стану. Разом із тим, неохопленим увагою залишається питання впливу зазначених факторів на якість виконуваної роботи жінками у сфері вищої освіти та якість освітніх послуг в Україні.

3. Методологія

До якісних методів проведеного дослідження слід віднести спостереження та анкетування. Первинні дані зібрано за допомогою аналізу інформації щодо переліку, галузевого спрямування та гендерної приналежності гарантів освітніх програм (ОП) закладів вищої освіти (ЗВО), які були загальнодоступними на їхніх офіційних веб-сайтах. Було зібрано вибірки даних та упорядковано статистичні сукупності щодо фактичної кількості гарантів жінок і чоловіків за галузями знань (29 галузей), освітніми програмами (3277) та 24 заклади вищої освіти України (класичних, економічного та технічного спрямування). Для детального дослідження використано методи базового статистичного аналізу: визначення коефіцієнтів детермінації, середньо-квадратичне відхилення, варіації, осциляції, графіку нормального розподілу.

4. Результати та дискусія

Значна частина низькооплачуваної роботи у сфері послуг, а також часткової або тимчасової зайнятості, припадає на жінок. За оцінками звіту «COVID-19 and gender equality: countering the regressive effects» [7], жінки становлять 39% світової робочої сили, при цьому їх представництво переважає в таких сферах як харчування (54%); роздрібна та оптова торгівля (43%); інші сфери, зокрема мистецтво, державне управління тощо (46%). Також результати досліджень показують, що внаслідок короновірусної кризи серед населення, що втратило робочі місця, переважна більшість – жінки.

Такі сфери як освіта та охорона здоров'я, де більшість персоналу становлять жінки, зазнали відносно незначного впливу в частині втрати роботи [7]. Однак, слід звернути увагу на збільшення навантаження на жінок у цих сферах у контексті додаткової роботи, пов'язаної з доглядом (за дітьми, хворими або людьми похилого віку, членами сім'ї, домашнім порядком тощо). Так, з одного боку, за даними Міжнародної організації праці, жінки, які мають традиційні обов'язки з догляду, імовірніше ведуть пошук роботи у сфері часткової або повної самозайнятості, тимчасової роботи, або працюють у неформальному секторі економіки, що впливає на зменшення внесків у систему соціального страхування. У цій групі жінок найчастіше зустрічаються матері дітей, які молодше шести років. Результати дослідження «Оперативна Ґендерна Оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні» [8], що проведено у травні 2020 р., показали: працюючі вдома матері, які мають дітей дошкільного й молодшого шкільного віку, зазнають подвійного навантаження у зв'язку з поєднанням оплачуваної та доглядової праці; 74,7% опитуваних цієї група відзначили, що самотужки забезпечують догляд за дітьми (у порівнянні із 44,4% чоловіків аналогічної групи) [8]. Зміни гендерних ролей значною мірою посилились через повномасштабне вторгнення РФ на територію України. Результати дослідження «Rapid Gender Analysis: Ukraine», опублікованого у 2023 р., показали зростання числа домогосподарств на чолі із жінками, які вимушені самостійно забезпечувати родину та зростання нерівності в розподілі домашніх обов'язків [12]. Життєдіяльність і функціонування українських жінок в умовах вимушеного переміщення всередині країни або за кордоном, вплинуло й на їхню фінансову поведінку, що підтверджується даними про зміну економічних моделей під час війни [13], це можна визначити як ще один фактор впливу на загальний психологічний стан.

З іншого боку, обов'язки з догляду мають значний вплив на якість виконуваної роботи. Це пов'язано як із відчуттям втоми після виконання додаткової роботи, так і з часом, необхідним для її виконання. Ще одним чинником є стрес, що відчувався під тиском ізоляції та надмірного часу перебування вдома і посилився через постійну загрозу життю.

Аналізуючи сферу освіти, де традиційно у штаті науково-педагогічних працівників, адміністративного персоналу, допоміжних (сервісних) структурних підрозділів переважають жінки, слід зазначити, що надання освітніх послуг розглядається як один із чинників економічного зростання й у подальшому – сталого розвитку країни. Частка торгівлі освітніми послугами у світовій торгівлі послугами поступово збільшується, що підтверджується даними Світової організації торгівлі. При цьому одним із головних питань у всіх країнах світу, і України зокрема, є забезпечення якості надання таких послуг. На нашу думку, у першу чергу, якість надання освітніх послуг в Україні ґрунтується на актуальності змісту освітніх програм, за якими навчаються здобувачі вищої освіти, супровідного методичного контенту, а також позиціонування освітніх

програм на ринку освітніх послуг. В основі забезпечення якості освітніх послуг за певними програмам перебуває їхня відповідність стандартам і рекомендаціям Європейського простору вищої освіти [14], які було прийнято на конференції міністрів у Єревані у 2015 р. Ці стандарти слугують певним орієнтиром для закладів вищої освіти на шляху розбудови систем внутрішнього забезпечення якості та мають у своїй структурі три основні частини: внутрішнє забезпечення якості; зовнішнє забезпечення якості та агентства забезпечення якості.

Фундаментом успішної пропозиції на ринку освітніх послуг слугує саме дієвість системи внутрішнього забезпечення якості, яка вибудовується самим закладом вищої освіти, що надає таку послугу. У процесі своєї діяльності заклади вищої освіти формують власну політику забезпечення якості, що узгоджується із стратегічними цілями розвитку; створюють умови для розробки та реалізації власних освітніх програм, включаючи формулювання програмних результатів навчання відповідно до затверджених стандартів вищої освіти, Національної рамки кваліфікацій та Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти; сприяють заохоченню до активної позиції всіх заінтересованих сторін під час реалізації освітнього процесу; провадять політику відкритості та доступності всієї необхідної для навчання інформації; забезпечують високий рівень кваліфікації персоналу, задіяного до реалізації відповідних освітніх програм та організації освітнього процесу в цілому, а також фінансового та матеріально-технічного забезпечення.

Одним із ключових елементів внутрішньої системи забезпечення якості освіти є пропоновані освітні програми на чолі з їх гарантами. На останніх покладено високу відповідальність. Аналіз локальних актів закладів вищої освіти, пов’язаних із розробкою та моніторингом освітніх програм, дозволяє зробити узагальнення: гарантом освітньої програми призначається науково-педагогічний або науковий працівник, який працює за основним місцем роботи (тобто викладач університету, інституту, коледжу), несе відповідальність за якість освітньої програми та відповідає певним вимогам, а саме має науковий ступінь та/або вчене звання за відповідною чи спорідненою до освітньої програми спеціальністю, або належний досвід роботи в галузі. При цьому процедури призначення, права та обов’язки гаранта освітньої програми перебувають у межах автономії самого закладу вищої освіти. Внутрішні нормативні документи кожного закладу вищої освіти України визначають права та обов’язки гарантів відповідних освітніх програм залежно від його галузевої спрямованості та усталених традицій. Однак єдиним для всіх є покладання відповідальності за якість освітньої програми.

Серед основних функцій гаранта освітньої програми можна виділити такі:

- організація роботи з розробки, впровадження та постійного моніторингу освітньої програми;
- налагодження комунікаційної взаємодії між структурними підрозділами закладу вищої освіти, що задіяні до освітнього процесу;

- аналіз та впровадження кращих практик світової та української вищої освіти у зміст і технологію реалізації освітньої програми;
- вивчення та аналіз стану розвитку галузі, спеціальності та ринку праці для врахування сучасних потреб і підготовки затребуваних фахівців;
- взаємодія із усіма стейкхолдерами: організація опитувань, зустрічей та обговорення питань, пов'язаних зі змістом і процесом реалізації освітньої програми;
- здійснення управління освітньою програмою та контроль за якістю наданих послуг тощо.

Слід зазначити, що функції гаранта освітньої програми визначений науково-педагогічний працівник поєднує із провадженням педагогічної та наукової діяльності. При цьому повноцінне виконання цих функцій у період з березня 2019 р. до лютого 2022 р. в Україні було неможливе у зв'язку із запровадженням карантинних обмежень, пов'язаних із протидією поширенню вірусу COVID-19.

У зазначений період в Україні, як і в переважній більшості країн світу, здійснювалось призупинення або обмеження діяльності закладів сфери освіти. Зокрема, під час першої хвилі «жорстких карантинних обмежень» на всій території країни було заборонено відвідувати заклади освіти всіх рівнів [15]. Тому викладачі та здобувачі мусили перейти на формат дистанційного навчання, який включав у себе вибір інформаційних інструментів, платформ для організації онлайн-занять, а також адаптацію навчальних матеріалів, методів і форм навчання під час реалізації такого формату навчання.

При цьому для забезпечення якості викладання виявилося необхідним проходження додаткових курсів, тренінгів і вебінарів щодо застосування різних диджитал-інструментів та їх імплементації в освітній процес. Адже інструментарій проведення бізнес-нарад і робочих онлайн-конференцій за цілями та змістом відрізняється від академічних навчальних занять. Із липня 2020 р. в Україні запроваджено так званий «адаптивний карантин» [16], під час якого, залежно від ряду визначених показників (динаміки кількості хворих, кількості місць у лікарнях тощо), кожній адміністративно-територіальній одиниці було вирішено присвоювати один із чотирьох статусів, який визначав ступінь карантинних обмежень. Визначення форматів навчання у сфері вищої освіти було покладено на заклади вищої освіти, однак більшість із них почали навчальний рік із дистанційної або «змішаної» форм навчання. Такий формат навчання виключав або мінімізував особисте відвідування занять безпосередньо у навчальних аудиторіях, тому знижував можливість розповсюдження хвороби. Застосування зазначених форм навчання продовжилося і у 2021 р. Однак, починаючи з лютого 2022 р. країна в цілому, та сфера освіти зокрема, зіштовхнулись із новим викликом – налагодження функціонування усіх сфер діяльності в умовах воєнного стану. Залежно від місця розташування, безпекової ситуації в регіонах та наявності/відсутності пошкоджень інфраструктури закладів вищої освіти, формат надання освітніх послуг визначається закладами

вищої освіти.

Таким чином, протягом останніх п’яти років, крім виконання традиційних для викладачів функціональних обов’язків із проведення навчальних занять і наукових досліджень, виникла необхідність додаткових затрат часу на роботу з відповідними сервісами (запровадження інтерактивних методів навчання для кожного заняття, розробка та підтримка наповнення змісту курсу у відповідному онлайн-середовищі, здебільшого в learning management system Moodle). Слід зазначити, що на час введення «жорстких карантинних обмежень» та в умовах воєнного стану, такі освітні заклади як дитячі садочки та школи, в переважній більшості, повністю припиняли свою діяльність. Це, своєю чергою, сприяло збільшенню надмірно нерівномірного навантаження на жінок, зокрема задіяних до викладацької діяльності у закладах вищої освіти. Адже, як зазначалося раніше, це призвело до появи додаткових обов’язків, пов’язаних із роботою щодо догляду, особливо в сім’ях, де наявні маленькі діти та діти молодшого шкільного віку.

За результатами дослідження, проведеного до запровадження правового режиму воєнного стану, визначено два базові коефіцієнти, які дозволили проаналізувати статеву структуру, а саме: відсоток жінок гарантів по кожному ЗВО та по галузі знань у цілому; співвідношення кількості жінок до чоловіків по кожному ЗВО та по галузі знань у цілому (табл. 1).

Таблиця 1

Статистичний розподіл фактичної кількості гарантів жінок і чоловіків за галузями знань в українських ЗВО

Галузі знань	Кількість гарантів	Жінки	Чоло-віки	Жінки : чоловіки	% жінок
1	2	3	4	5	6
Culture and art (Культура та мистецтво)	67	52	15	3,467	77,612
Services (Послуги)	60	45	15	3,000	75,000
Social work (Соціальна робота)	48	35	13	2,692	72,917
Management and administration (Менеджмент та адміністрування)	518	366	152	2,408	70,656
Journalism (Журналістика)	76	52	24	2,167	68,421
Biology (Біологія)	40	27	13	2,077	67,500
Humanities (Гуманітарні науки)	316	213	103	2,068	67,405
Education (Освіта)	215	141	74	1,905	65,581
Social and behavioral studies (Соціальні та поведінкові дослідження)	276	171	105	1,629	61,957
Law (Право)	65	34	31	1,097	52,308
Chemical and bioengineering (Хімічна та біоінженерія)	69	35	34	1,029	50,725
Public Management and administration (Державне управління та адміністрування)	53	26	27	0,963	49,057
International Relations (Міжнародні відносини)	111	50	61	0,820	45,045
Health (Охорона здоров’я)	36	16	20	0,800	44,444

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
Architecture and construction (Архітектура та будівництво)	40	16	24	0,667	40,000
Agricultural science and food (Сільськогосподарські науки та харчування)	45	16	29	0,552	35,556
Manufacturing and technology (Виробництво та технології)	81	27	54	0,500	33,333
Mathematics and statistics (Математика та статистика)	76	19	57	0,333	25,000
Natural sciences (Природничі науки)	254	60	194	0,309	23,622
Veterinary medicine (Ветеринарна медицина)	9	2	7	0,286	22,222
Information technologies (Інформаційні технології)	273	60	213	0,282	21,978
Electronics and telecommunications (Електроніка та телекомунікації)	84	15	69	0,217	17,857
Electrical engineering (Електротехніка)	140	24	116	0,207	17,143
Automation and instrumentation (Автоматизація та вимірювальна техніка)	123	15	108	0,139	12,195
Mechanical engineering (Машинобудування)	181	14	167	0,084	7,735
Transport services (Транспортні послуги)	21	1	20	0,050	4,762

Джерело: побудовано автором.

Аналіз розрахунків дозволив сформувати поточний рейтинг галузей знань за рівнем гендерного співвідношення (рис. 1).

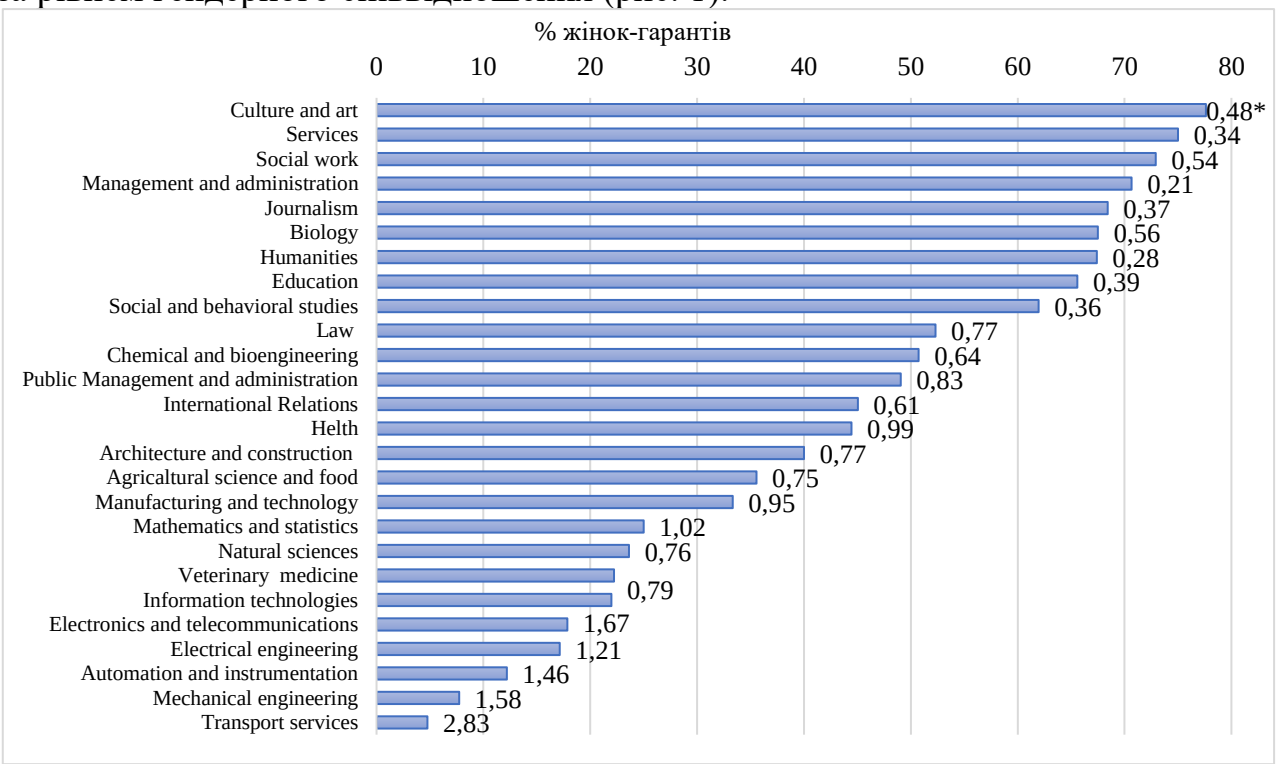

Рис. 1. Гендерний рейтинг галузей знань ЗВО України (за питомою вагою жінок-гарантів ОП, %)

Примітка. * – коефіцієнт варіації вибірки по кожній галузі знань.

Джерело: побудовано автором.

Journal of Innovations and Sustainability
ISSN 2367-8151
2024, Vol. 8, No. 4
https://is-journal.com

Як бачимо з побудованого рейтингу, в Україні чітко виділяються «жіночі» галузі знань (% жінок більше 50%) та «чоловічі». Однак, важливим завданням дослідження було визначення того факту, чи є отримані % жінок серед гарантів характерними для певної галузі знань, тобто чи можна їх вважати релевантними для більшості ЗВО України. Для цього до усіх вибірок було застосовано методи базового статистичного аналізу (визначення коефіцієнтів детермінації, середньо-квадратичного відхилення, варіації, осциляції, графіку нормального розподілу) та проаналізовано вибірки на предмет їхньої однорідності. Одним із показників, що є маркером такої оцінки, є коефіцієнт варіації (відображено на рис. 1), який фактично показує на скільки % жінок-гарантів у різних ЗВО України коливається від середнього % по галузі знань. Зважаючи на різну географію та досить широку різноманітність аналізованих ЗВО, нами було обрано граничний рівень варіації – 0,33, допустимий – 0,66. Отримані гендерні показники були нормалізовані, що дозволило їх об'єктивно зіставити між собою та порівняти.

Таким чином, було встановлено такі гендерні групи освітніх програм за галузями знань (гендерні групи за нашим визначенням – це сукупності галузей знань, які об'єднані за рівнем гендерного розподілу чоловіків і жінок серед гарантів ОП) (рис. 2).

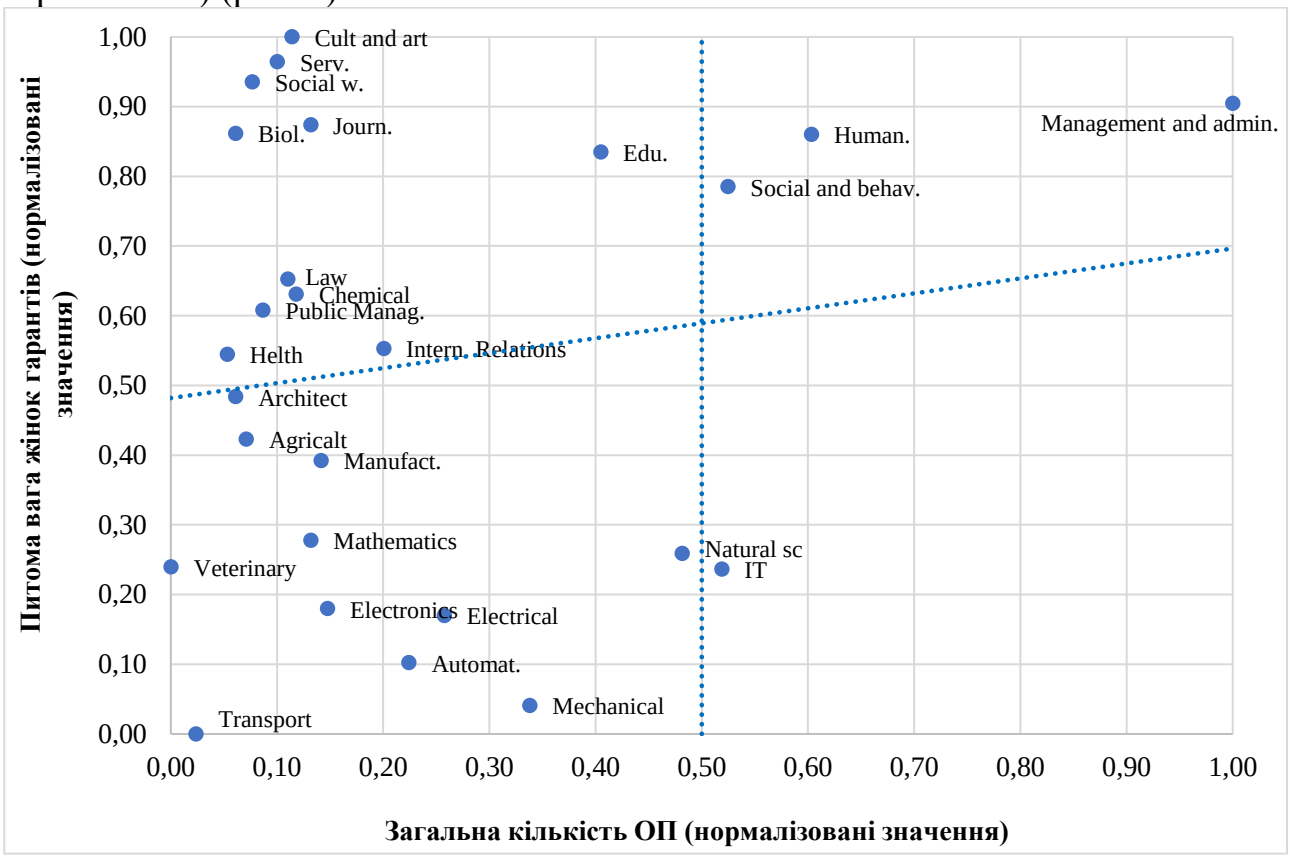

Рис. 2. Гендерні групи ОП за галузями знань ЗВО України (нормалізовані значення)

Джерело: побудовано автором.

Гендерна група 1 (жіноча) – галузі знань із переважною більшістю жінок-гарантів (більше 70%), які при цьому представлені найбільшою кількістю ОП:

- Management and administration (71% жінок-гарантів);
- Humanities (67% жінок-гарантів);
- Social work (62% жінок-гарантів);
- Education (66% жінок-гарантів).

Примітно, що ця гендерна група є найбільш чисельною, загальний обсяг ОП у цій групі становить 40% усіх ОП досліджуваних ЗВО України.

Гендерна група 2 (жіноча) – галузі знань із переважною більшістю жінок-гарантів, які однак є малочисельними порівняно з іншими:

- Culture and art (78% жінок-гарантів);
- Services (75% жінок-гарантів);
- Social work (73% жінок-гарантів);
- Journalism (68% жінок-гарантів);
- Biology (68% жінок-гарантів).

Незважаючи на характерну «жіночу» більшість гарантів ОП у цій групі, вона є найменшою за кількістю представлених ОП (лише 8,9%).

Гендерна група 3 (нейтральна) – галузі знань із порівняно однаковою кількістю чоловіків і жінок серед гарантів, де зберігається паритет у пропорції чоловіків та жінок у межах 45–55%:

- Law (52% жінок-гарантів);
- Chemical and bioengineering (51% жінок-гарантів);
- Public Management and administration (49% жінок-гарантів).

Виявлена гендерна група охоплює 11,4% усіх освітніх програм.

Гендерна група 4 (чоловіча) – галузі знань із переважною більшістю чоловіків-гарантів, які є одними з найбільш чисельних в Україні:

- Information technologies (22% жінок-гарантів);
- Natural sciences (24% жінок-гарантів).

Хоча ця група включає тільки дві галузі, вони формують близько 16% усіх ОП.

Гендерна група 5 (чоловіча) – галузі знань із переважною більшістю чоловіків гарантів, яка при цьому представлена найменшою кількістю розроблених освітніх продуктів у вигляді ОП:

- Agricultural science and food (35% жінок-гарантів);
- Manufacturing and technology (33% жінок-гарантів);
- Mathematics and statistics (25% жінок-гарантів);
- Veterinary medicine (22% жінок-гарантів);
- Electronics and telecommunications (17% жінок-гарантів);
- Electrical engineering (17% жінок-гарантів);
- Automation and instrumentation (12% жінок-гарантів);
- Mechanical engineering (8% жінок-гарантів);
- Transport services (4,5% жінок-гарантів).

Ця група є найбільш чисельною за кількістю галузей, які можна оцінити як «чоловічі», однак вона формує 23% усіх ОП досліджуваних ЗВО України.

Journal of Innovations and Sustainability
ISSN 2367-8151
2024, Vol. 8, No. 4
https://is-journal.com

Структуру гендерних груп представлено на діаграмі (рис. 3).

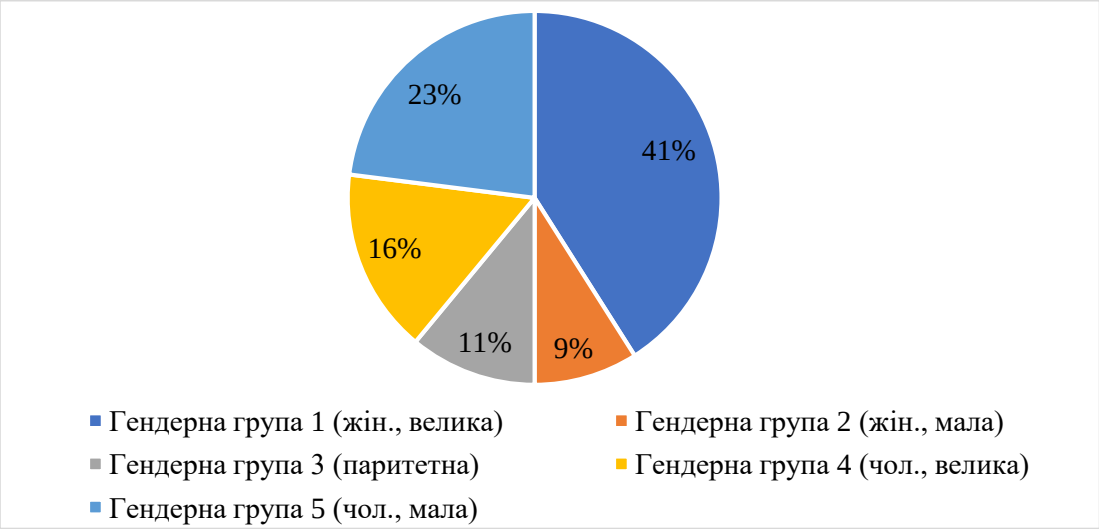

Рис. 3. Розподіл ОП за гендерними групами в ЗВО України

Джерело: побудовано автором.

Проведений статистичний аналіз дозволив зробити такий важливий висновок: у ЗВО України половина освітніх програм керується жінками. При цьому саме жіноча гендерна група (група 1) формує левову частку (41%) усіх ОП. Гендерний паритет (рівність) спостерігається тільки в 11% програм. Традиційно «чоловічими» є 39% усіх ОП, які у своїй більшості охоплюють сферу STEM освіти. При цьому найбільш чисельна за кількістю галузей знань гендерна група 5 (9 галузей знань) формує лише п'яту частину усіх освітніх продуктів, що свідчить про низьку популярність реалізації ОП у цих галузях.

У результаті проведеного дослідження виявлено таку тенденцію: близько 37,5% усіх гарантів відзначили, що внаслідок обмежень, викликаних світовою пандемією COVID-19, у них значним чином збільшилося навантаження. При цьому фактично половина респондентів (48,6% гарантів) відмітили, що відчувають напруження, 16,7% відмітили, що зіштовхнулися з тимчасовими труднощами. Зважаючи на статевий розподіл гарантів у різних галузях провадження освітніх програм, виникає актуальне завдання з визначення причинно-наслідкового логічного зв'язку між отриманими результатами та гендерним аспектом. Це завдання є особливо актуальним, зважаючи на встановлену велику частку жінок-гарантів (гендерна група 1 та гендерна група 2 формують відповідно 41 та 9% усієї сукупності ОП). Для цього було зібрано детальні дані опитування гарантів у кількох ЗВО України (рис. 4).

Побудовані трендові моделі показують, що є досить сильний зв'язок між «гендерною ознакою» та % респондентів, які відмітили деструктивний вплив унаслідок карантинних обмежень (фактори 1, 2).

Результати показали, що в галузях знань із переважною більшістю жінок-гарантів (галузі знань гендерних груп 1, 2) спостерігається найбільше респондентів, які відзначили збільшення навантаження та водночас відчули тимчасові труднощі. При цьому вплив фактора 1 є більш сильним згідно з

моделлю порівняно з впливом фактора 2, що дозволяє його оцінювати як похідний.

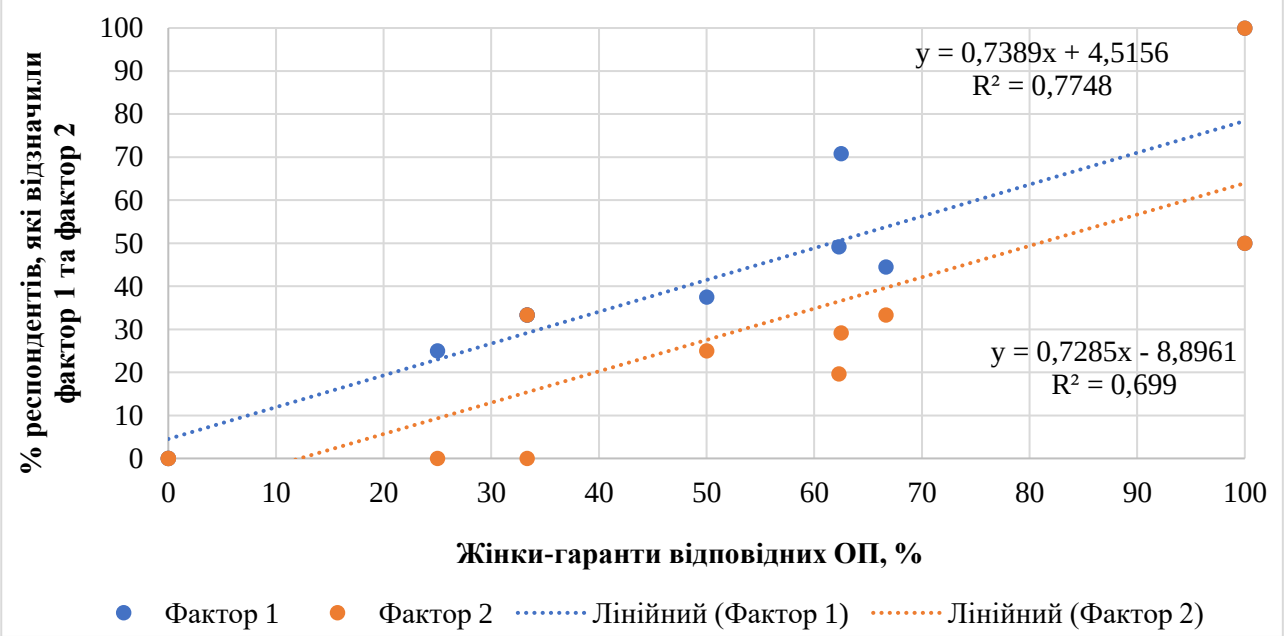

Рис. 4. Залежність результатів опитування від гендерного аспекту

Примітка.

37,5 % гарантів, у яких збільшилось навантаження через COVID-19 (Фактор 1);

16,7 % гарантів із тимчасовими труднощами (Фактор 2).

Джерело: побудовано автором.

В аналітичному звіті «Дослідження гендерної рівності в Україні» [17], що виконано дослідницькою компанією Gradus Research спільно з Biasless у 2024 р., констатовано зростання навантаження на жінок у частині догляду за дітьми та членами сім'ї та зайнятістю справами, пов'язаними з домашніми обов'язками. Констатоване збільшення навантаження під впливом додаткової роботи з догляду збільшує й імовірність зменшення часу на виконання покладених функцій гаранта, що, своєю чергою, може призвести до зниження якості виконуваної роботи і, як наслідок – якості надання освітніх послуг у цілому. У зв'язку із цим зростає необхідність удосконалення навичок самоорганізації, управління власним часом і стресостійкості. Також важливим є пошук нових підходів до організації освітнього процесу, який може базуватися на принципах стратегічного партнерства [18; 19], в основі якого є визначення взаємовигідних умов і досягнення встановлених цілей, у тому числі Цілей сталого розвитку [20].

Інтерпретуючи отримані результати, встановлено, що левову частку (41%) керівників аналізованих освітніх програм становлять жінки. Це корелює із даними, констатованими в «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р.» [21] у частині переважання представниць жіночої статі над чоловічою. Доведено, що карантинні обмеження, спричинені пандемією COVID-19, призвели до збільшення навантаження в частині виконання додаткової роботи, пов'язаної з домашніми обов'язками, серед жінок, зайнятих у сфері освіти (гендерні групи 1, 2), що в цілому корелює із дослідженнями

О. Кисельової [5] та аналітичними даними [7; 8; 22]. В аналітичному дослідженні [22] доведено, що співвідношення часу, витраченого на ведення домашнього господарства, догляд за дитиною або членами сім'ї, жінок і чоловіків у 2020 р. становило 212% проти 38% відповідно. Це, своєю чергою, посилює відчуття втоми, спричиняє зростання рівня стресу, що може призвести до зниження продуктивності. Зазначені дослідження охоплюють більш загальні питання, у той час як наше – акцентує увагу на можливих проблемах, які можуть мати вплив на якість надання освітніх послуг як у межах окремого закладу вищої освіти, так і країни в цілому.

Отримані результати мають не лише наукову, а й практичну цінність. Дані можуть бути використані для розробки політик гендерної рівності в закладах вищої освіти; аналізу підходів до організації освітнього процесу та унормування навантаження, пов'язаного із керівництвом освітніми програмами. Також практичне застосування результатів можливе для розробки та запровадження навчальних програм і психологічної підтримки в умовах зростаючого навантаження та напруги, спричиненими воєнними діями.

5. Висновки

Гендерна рівність, як одна із Цілей сталого розвитку, залишається одним із суттєвих викликів для України, який загострюється через воєнну агресію РФ. Значне навантаження на жінок, які змушені поєднувати професійну діяльність не лише із домашніми обов'язками, призводить до загострення їхнього психічного та емоційного стану, що негативно відображається на виконанні їхніх функціональних обов'язків, зокрема як науково-педагогічних працівників. Водночас дослідження показує, що пандемія спричинила, а воєнний стан посилив психологічні та емоційні труднощі, які особливо відчуваються серед жінок-викладачок і науковиць, що може негативно позначитись не тільки на їхній продуктивності, а й на якості освітнього процесу. У сфері освіти жінки становлять більшість серед науково-педагогічних працівників, адміністративного персоналу та допоміжних структур, що підкреслює їхню важливість у забезпеченні якості освітніх послуг. Якість освіти в Україні залежить від актуальності освітніх програм та їхньої відповідності стандартам Європейського простору вищої освіти. Важливим є також внутрішнє забезпечення якості, що розробляється кожним закладом вищої освіти. Високий відсоток жінок серед гарантів освітніх програм указує на важливість дослідження причинно-наслідкових зв'язків між гендером та впливом карантинних обмежень і правовим режимом воєнного стану. Моделі показують, що жінки більше відчувають деструктивний вплив і труднощі в умовах пандемічних обмежень та воєнного стану, тому запровадження керівництвом ЗВО комплексних заходів, включаючи програми підтримки, гнучкі умови праці та розробку, впровадження й дотримання ефективних гендерно-орієнтованих політик запобігання професійному та емоційному вигоранню, сприятиме сталому розвитку суспільства та освітнього середовища. Таким чином,

подолання гендерної нерівності має бути необхідним елементом сталого розвитку не лише на рівні країни та суспільства, а й на рівні окремих освітніх організацій. Упровадження комплексних заходів сприятиме подоланню надмірного навантаження на жінок і дозволить мінімізувати негативний вплив на якість виконуваної роботи.

Водночас додаткового вивчення потребують питання, що стосуються забезпечення балансу між професійними обов'язками жінок і їхню роллю у вихованні дітей та веденні домашнього господарства; впливу умов життя тимчасово переміщених жінок за кордоном і здійснення ними «чоловічої» роботи на їхній психоемоційний стан і можливості реалізації в освіті й забезпеченні родинного добробуту під час війни. Коло цих питань вимагає комплексного підходу й активної участі усіх соціальних груп для створення більш рівноправного та стійкого освітнього середовища в Україні.

6. Обмеження та майбутні дослідження

Проведене дослідження має окремі обмеження, пов'язані із дотриманням закладами вищої освіти принципів надання актуальної інформації щодо реалізації освітніх програм та їхніх керівників на своїх офіційних вебресурсах. Для кращої інтерпретації результатів також варто враховувати той факт, що відповіді респондентів можуть залежати від рівня їхньої відповідальності, навантаження, настрою та обізнаності із цілями дослідження. Деструктивний вплив унаслідок карантинних обмежень може мати більш значний характер.

Перспективою подальшого дослідження є більш глибоке вивчення впливу дії правового режиму воєнного стану та мобілізаційних процесів на якість вищої освіти в Україні.

Конфлікт інтересів: автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів щодо цього дослідження.

Використання штучного інтелекту: автор підтверджує, що не використовував технології штучного інтелекту під час створення цієї роботи.

Список використаних джерел

1. Chung H., Birkett H., Forbes S., Seo H. COVID-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*. 2021. Vol. 35. No. 2. Pp. 218–232. https://doi.org/10.1177/08912432211001304.

2. Moyano D. L., Martínez M. L., Martínez L. L. Gender and social protection and health policies promoted during the COVID-19 pandemic: global scoping review and future challenges. *Journal of Global Health*. 2022. Vol. 12. 05056. https://doi.org/10.7189/jogh.12.05056.

3. Raile A. N. W., Raile E. D., Parker D. C. W., Shanahan E. A. et al. Women and the weight of a pandemic: a survey of four Western US states early in the Coronavirus outbreak. *Gender, Work & Organization*. 2020. Vol. 28. Is. S2. Pp. 554–565. https://doi.org/10.1111/gwao.12590.

4. Rodríguez-Rivero R., Yáñez S., Fernández-Aller C., Carrasco-Gallego R. Is it time for a revolution in work–life balance? Reflections from Spain. *Sustainability*.

Vol. 12(22). 9563. https://doi.org/10.3390/su12229563.

5. Кисельова О. Ґендерний вимір пандемії COVID-19. Київ, 2020. 40 с. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf.

6. Шалатек Л. Невидимий коронавірус робить видимою системну гендерну нерівність та несправедливість. *Heinrich Böll Stiftung.* URL: https://ua.boell.org/uk/2020/06/11/covid-19-uniquely-affects-women-here-are-many-ways-it-does.

7. Madgavkar A., White O., Krishnan M., Mahajan D., Azcue X. COVID-19 and gender equality: countering the regressive effects. *McKinsey & Company*. 2020. URL: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects.

8. Оперативна ґендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні. Київ: ООН Жінки в Україні, 2020. 108 с. URL: https://euneighbourseast.eu/uk/news/publications/operatyvna-genderna-oczinka-stanovyshha-ta-potreb-zhinok-u-konteksti-sytuacziyi-z-covid-19v-ukrayini.

9. Кравченко О., Войтовська А. Гендерна рівність в Україні: аналіз нормативно-правової бази. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2023. Vol. 2. No. 11. Pp. 15–25. https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(11).2023.291832.

10. Дацюк Т. К., Гігін О. В., Тимощенко Л. В. Правове регулювання гендерної рівності в умовах воєнного стану. *Економіка. Фінанси. Право.* 2023. Вип. 7. С. 78–81. https://doi.org/10.37634/efp.2023.7.16.

11. Халіман М. Євроінтеграція жінок до та в період воєнного стану на території України. *Людинознавчі студії: збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія «Філософія»*. 2022. Спец. вип. С. 178–191. https://doi.org/10.24919/2522-4700.spec.12.

12. Rapid gender analysis: Ukraine. *CARE*, 2023. URL: https://reliefweb.int/report/ukraine/rapid-gender-analysis-ukraine-october-2023-enuk.

13. Polishchuk Y., Tepliuk M., Horbov V., Ivashchenko A. et al. Ukrainians in Poland and Ukraine: is the war crisis able to change patterns of financial behaviour. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2024. Vol. 4. No. 57. Pp. 457–472. https://doi.org/10.55643/fcaptp.4.57.2024.4414.

14. Standards and guidelines for quality assurance in the European higher education area (ESG). Brussels, Belgium. 2015. URL: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

15. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п#Text.

16. Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2020 р. № 641. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2020-п#Text.

17. Дослідження гендерної рівності в Україні. *Gradus*. URL: https://gradus.app/uk/open-reports/research-gender-equality-ukraine.

18. Shkoda T., Tepliuk M., Sahaidak M. Intellectual potential management in forming strategic partnership of science-business-education. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2020. Vol. 6. No 5. Pp. 221–232. https://doi.org/10.30525/2256-0742/2020-6-5-221-232.

19. Sahaidak M., Prokhorova Ye., Sobolieva T. Entrepreneurs' strategic response to COVID-19 limitations: Ukrainian experience. *The Annals of the Faculty of Economics in Subotica*. 2022. Vol. 58. No. 47. Pp. 3–13. https://doi.org/10.5937/AnEkSub2247003S.

20. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text.

21. 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 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text.

22. Indicators for the monitoring of gender equality in Ukraine. *Monitoring report.* 2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf.

References

1. Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). COVID-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218–232. https://doi.org/10.1177/08912432211001304.

2. Moyano, D. L., Martínez, M. L., & Martínez, L. L. (2022). Gender and social protection and health policies promoted during the COVID-19 pandemic: global scoping review and future challenges. *Journal of Global Health*, 12, 05056. https://doi.org/10.7189/jogh.12.05056.

3. Raile, A.N.W., Raile, E. D., Parker, D. C. W., Shanahan, E. A., & Haines, P. (2020). Women and the weight of a pandemic: a survey of four Western US states early in the Coronavirus outbreak. *Gender, Work & Organization*, 28(S2), 554–565. https://doi.org/10.1111/gwao.12590.

4. Rodríguez-Rivero, R., Yáñez, S., Fernández-Aller, C., & Carrasco-Gallego, R. (2020). Is it time for a revolution in work–life balance? Reflections from Spain. *Sustainability*, 12(22), 9563. https://doi.org/10.3390/su12229563.

5. Kyselova, O. (2020). Gender dimension of the COVID-19 pandemic. Available at: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf.

6. Shalatek, L. (2020). The invisible coronavirus makes systemic gender inequality and injustice visible. *Heinrich Böll Stiftung*. Available at:

https://ua.boell.org/uk/2020/06/11/covid-19-uniquely-affects-women-here-are-many-ways-it-does.

7. Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., & Azcue, X. (2020). COVID-19 and gender equality: countering the regressive effects. *McKinsey & Company*. Available at: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects.

8. Rapid gender assessment of the situation and needs of women in the context of the COVID-19 situation in Ukraine (2020). UN Women in Ukraine. Available at: https://euneighbourseast.eu/uk/news/publications/operatyvna-genderna-oczinka-stanovyshha-ta-potreb-zhinok-u-konteksti-sytuacziyi-z-covid-19v-ukrayini.

9. Kravchenko, O., & Voitovska, A. (2023). Gender equality in Ukraine: analysis of the regulatory and legal framework. *Social Work and Social Education*, 2(11), 15–25. https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(11).2023.291832.

10. Datsiuk, T., Hihin, O., & Tymoshenko, L. (2023). Legal regulation of gender equality under the conditions of martial state. *Economics. Finances. Law*, 7, 78–81. https://doi.org/10.37634/efp.2023.7.16.

11. Khaliman, M. (2024). European integration of women before and during the martial law in Ukraine. *Human Studies: A Collection of Scientific Articles of the Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University. Series of Philosophy*, spec. is., 178–191. https://doi.org/10.24919/2522-4700.spec.12.

12. Rapid gender analysis: Ukraine (2023). Available at: https://reliefweb.int/report/ukraine/rapid-gender-analysis-ukraine-october-2023-enuk.

13. Polishchuk, Y., Tepliuk, M., Horbov, V., Ivashchenko, A., Tereshchenko, O., & Lavreniuk, V. (2024). Ukrainians in Poland and Ukraine: is the war crisis able to change patterns of financial behaviour. *Financial & Credit Activity: Problems of Theory & Practice*, 4(57), 457–472. https://doi.org/10.55643/fcaptp.4.57.2024.4414.

14. Standards and guidelines for quality assurance in the European higher education area (ESG) (2015). Brussels, Belgium. Available at: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

15. Verkhovna Rada of Ukraine (2020). On the prevention of the spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by the coronavirus SARS-CoV-2 in Ukraine. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п#Text.

16. Verkhovna Rada of Ukraine (2020). On the establishment of quarantine and the introduction of enhanced anti-epidemic measures in areas with significant spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by the coronavirus SARS-CoV-2. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2020-п#Text.

17. Research on gender equality in Ukraine (2024). *Gradus*. Available at: https://gradus.app/uk/open-reports/research-gender-equality-ukraine.

18. Shkoda, T., Tepliuk, M., & Sahaidak, M. (2020). Intellectual potential management in forming strategic partnership of science-business-education. *Baltic Journal of Economic Studies*, 6(5), 221–232. https://doi.org/10.30525/2256-0742/2020-6-5-221-232.

19. Sahaidak, M., Prokhorova, Ye., & Sobolieva, T. (2022). Entrepreneurs' strategic response to COVID-19 limitations: Ukrainian experience. *The Annals of the Faculty of Economics in Subotica*. 58(47), 3–13. https://doi.org/10.5937/AnEkSub2247003S

20. Verkhovna Rada of Ukraine (2019). On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period until 2030. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text.

21. Verkhovna Rada of Ukraine (2022). On approval of the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education by 2030 and approval of the operational plan of measures for 2022–2024 with its implementation. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text.

22. Indicators for the monitoring of gender equality in Ukraine (2021). *Monitoring report.* Available at: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf.