

Функціонування і розвиток механізмів державного управління

УДК 351:305

**Сиченко Віктор Володимирович**

*доктор наук з державного управління, професор, ректор  
Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти»  
Дніпропетровської обласної ради»*

**Sychenko Viktor**

*Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Rector  
Communal Institution of Higher Education "Dnipro Academy of Continuing Education"  
of Dnipropetrovsk Regional Council"*

*ORCID: 0000-0001-9655-2317*

**Мотуз Тетяна Володимирівна**

*кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри загальної та спеціальної педагогіки  
Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти»  
Дніпропетровської обласної ради»*

**Motuz Tetiana**

*PhD, Associate Professor,  
Head of the Department of General and Special Pedagogy  
Communal Institution of Higher Education "Dnipro Academy of Continuing Education"  
of Dnipropetrovsk Regional Council"*

*ORCID: 0000-0001-9339-5985*

**ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННЯ  
ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ  
IMPLEMENTATION OF THE GENDER APPROACH IN  
MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL PROCESS**

**Анотація.** У роботі теоретично обґрунтовано та окреслено ключові напрями імплементації гендерного підходу в публічне управління освітнім процесом. Доведено, що гендерний підхід в освіті є стратегічним напрямом впровадження державної політики егалітаризму, досягнення тендерної рівності в суспільстві. Освіта як соціальний інститут все ще відтворює панівну (асиметричну) гендерну схему на структурно-організаційному та змістовно-процесуальному рівнях. У зв'язку з демократизацією українського суспільства та інтеграції до європейського освітнього простору, необхідності імплементації низки Міжнародних та вітчизняних нормативних актів з проблем гендерної рівності, зростає роль тендерного підходу в освіті як ефективного засобу впровадження принципів тендерної рівності, що сприятиме реалізації прав кожної особистості, активізації її участі в економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку.

Гендерний підхід в освіті передбачає звільнення професійного бачення керівника, педагога від статево-рольових стереотипів як специфічних та серйозних бар'єрів сприйняття особистості, допомагає сконцентрувати увагу на реальних задатках і здібностях здобувачів незалежно від статі. Основними напрямками імплементації гендерного підходу в управління освітнім процесом визначено управління безпосередньо освітньою діяльністю, під час якої здобувачі отримують необхідні знання, уміння, навички, на основі яких формують власні цінності й ставлення; застосування науково-педагогічними, педагогічними працівниками у професійній діяльності форм, методів і технологій організації освітнього процесу, які б стимулювали розвиток творчого, стратегічного мислення, лідерства, почуття відповідальності; врахування гендерного складника в управлінні закладами освіти, що передбачає дотримання гендерного балансу у кадровій політиці закладу й системи загалом, нейтралізацію гендерних стереотипів і упереджень. Доведено необхідність проведення

гендерного аудиту закладів освіти з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах освіти, виявлення існуючих проблем, а також імплементацію гендерної компетентності до стандартів вищої освіти.

**Ключові слова:** гендерний підхід, освітній процес, гендерний аудит, управління освітнім процесом.

**Summary.** *The paper theoretically substantiates and outlines the key areas of implementation of the gender approach in the public management of the educational process. In connection with the democratization of Ukrainian society and integration into the European educational space, the need to implement a number of international and domestic normative acts on gender equality issues, the role of the gender approach in education is growing as an effective means of implementing the principles of gender equality, which will contribute to the realization of the rights of each individual, activation its participation in economic, political, social and cultural development.*

*The gender approach in education involves liberating the professional vision of the manager, teacher from gender-role stereotypes as specific and serious barriers to the perception of the individual, helps to focus attention on the real gifts and abilities of students regardless of gender. The main directions of the implementation of the gender approach in the management of the educational process are defined as the management of educational activities, during which students acquire the necessary knowledge, skills, and abilities, on the basis of which they form their own values and attitudes; application by scientific and pedagogical workers in their professional activities of forms, methods and technologies of organizing the educational process, which would stimulate the development of creative, strategic thinking, leadership, and a sense of responsibility; taking into account the gender component in the management of educational institutions, which implies the observance of gender balance in the*

*personnel policy of the institution and the system in general, the neutralization of gender stereotypes and prejudices. The need to conduct a gender audit of educational institutions in order to assess the state of ensuring equal rights and opportunities for women and men in educational institutions, identifying existing problems, as well as implementing gender competence to the standards of higher education has been proven.*

**Key words:** *gender approach, educational process, gender audit, educational process management.*

**Постановка проблеми.** У сучасному суспільстві рівний статус жінок і чоловіків є одним із найважливіших індикаторів особистого і соціального добробуту, водночас гендерна рівність є органічним складником забезпечення основоположних прав і свобод людини. Поділ сфер суспільного життя на «чоловіче» та «жіноче» як статево-рольова парадигма відходить в минуле, оскільки засвідчив свою непродуктивність в різних його сферах, починаючи від мікрорівня (родина) та закінчуючи макрорівнем – розподіл професій, керівних посад, ідеології держави. На противагу статево-рольовій ідеології ідеологія гендерна є стратегічним напрямом впровадження державної політики егалітаризму, досягнення гендерної рівності в суспільстві. Відповідно окремої уваги заслуговує проблема впровадження гендерного підходу в сферу освіти, яка сьогодні є основою формування та розвитку суспільства та окремої особистості.

Набутий педагогічний досвід та досвід управління закладами освіти засвідчує спільність підходів науковців та практиків щодо проблем впровадження гендерної ідеології у всі освітні ланки, і водночас демонструє відсутність застосування ефективних методів управління, навчання, виховання та розвитку, здатних впливати на ціннісні орієнтації всіх суб'єктів освітнього процесу та забезпечувати реалізацію державної гендерної політики на всіх рівнях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми гендерної рівності, гендерного підходу в усіх сферах життя і державної політики за останні десять років набули особливої гостроти у суспільних та наукових дискусіях. Гендерна проблематика стала проблемним полем для досліджень у галузі державного управління, освіти і науки, соціології та інших напрямів, що підтверджує її загальність та міждисциплінарність.

Так, нормативно-правові засади гендерної рівності досліджувалися Ю. Біденко, Т. Брус, А. Грибовська, К. Задюєнко, О. Дашковська, В. Кисельова та ін. [1; 4; 8]. Окремі аспекти реалізації гендерної політики в державному управлінні висвітлено в роботах Т. Марценюк, Т. Хавлін, В. Черняхівської тощо. Гендерний складник ефективної системи управління освітою став об'єктом досліджень таких науковців, як Т. Голованова, Т. Дороніна, О. Кікікнеджи, Н. Приходькіна та ін. Однак в умовах реформування системи освіти України, її розвитку та інтеграції до європейської освітньої спільноти питання імплементації гендерного підходу в публічне управління освітнім процесом є затребуваним і актуальним.

**Метою статті** є теоретичне обґрунтування та окреслення основних напрямів імплементації гендерного підходу в управління освітнім процесом.

**Виклад основного матеріалу.** Протягом останніх десятиліть Україна досягла значного прогресу в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах та приєдналася до низки міжнародних договорів у сфері гендерної рівності та прав жінок, зокрема Пекінської декларації, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, відповідних конвенцій Міжнародної організації праці, Конвенції про права осіб з інвалідністю.

Наша держава є учасницею ключових міжнародних договорів з прав людини, зокрема Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту

про громадянські і політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [6].

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року визначає рівні можливості чоловіків та жінок в усьому світі «найважливішим чинником досягнення сталого розвитку, а також умовою побудови правової та демократичної держави, в якій гарантуються та забезпечуються права і свободи людини» [6].

Ухвалені та ратифіковані документи створили нормативне підґрунтя для розв'язання проблеми недопущення гендерної дискримінації в українському суспільстві. Для досягнення цієї мети до 2025 року планується низка заходів, серед яких інформування населення щодо ключових концепцій гендерної рівності та егалітарності в суспільстві; активне висвітлення тематики гендеру у засобах масової інформації; включення гендерної тематики до обговорень в межах публічних заходів різних рівнів і напрямів; проведення гендерного аудиту з метою виявлення та спростовування гендерних стереотипів та випадків дискримінації за ознакою гендеру; більш активне залучення жінок і дівчат до політичної та іншої суспільної діяльності. Серед актуальних і важливих заходів є врахування гендерних питань в сфері освіти.

Погоджуємося з думкою Т. Брус, В. Ковальова стосовно доцільності розгляду гендеру у контексті нерівності, яка вбудована в соціальне життя та управлінські інститути. І коли йдеться про гендерну рівність або нерівність, то мається на увазі принцип створення рівних можливостей для жінок та чоловіків, дівчат та хлопців брати участь у всіх соціальних сферах, відстоювати свої інтереси та задовольняти свої потреби [1].

Зауважимо, низка педагогічних досліджень доводить, що освіта як соціальний інститут все ще залишається недостатньо чутливою до проблем гендерної рівності та дискримінації загалом і відтворює панівну

(асиметричну) гендерну схему на структурно-організаційному та змістовно-процесуальному рівнях. У зв'язку з демократизацією українського суспільства та інтеграції до європейського освітнього простору, необхідності імплементації низки Міжнародних та вітчизняних нормативних актів з проблем гендерної рівності, зростає роль гендерного підходу в освіті як ефективного засобу впровадження принципів гендерної рівності, що сприятиме реалізації прав кожної особистості, активізації її участі в економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку.

Гендерний підхід в освіті передбачає звільнення професійного бачення керівника, педагога від статево-рольових стереотипів як специфічних та серйозних бар'єрів сприйняття особистості, допомагає сконцентрувати увагу на реальних задатках і здібностях здобувачів незалежно від статі. Як зазначають у своїх дослідженнях Т. Дороніна, Н. Приходькіна, сьогодні у вітчизняній системі освіти продовжує панувати статево-рольовий підхід, що визначає напрями організації освітнього процесу з орієнтацією на панівну ідеологію (переважно патріархальну) та гендерні стереотипи, що десятиліттями склалися у суспільстві. Огляд праць науковців, в яких здійснюється гендерний аналіз сучасного стану освіти, дозволяє виокремити основні ознаки статево-рольового та гендерного підходів в освіті (Табл. 1):

Наявність певного вітчизняного та зарубіжного досвіду у впровадженні гендерної ідеології до управлінського та освітнього процесів дозволяє окреслити певні напрями управління освітнім процесом з імплементації гендерного підходу. Серед таких напрямів перш за все означимо *безпосередню освітню діяльність*, під час якої здобувачі отримують необхідні знання, уміння, навички (уявлення про гендер, гендерні ролі та стереотипи тощо), на основі яких формують власні цінності й ставлення.

**Основні ознаки гендерного та статево-рольового підходів в освіті**

<b>Гендерний підхід</b>	<b>Статево-рольовий підхід</b>
Нівелювання та нейтралізація відмінностей між статями.	Акцент на міжстатевих відмінностях.
Виховання на основі вільного вибору гендерної ідентичності.	Виховання на основі статевозумовленої ідентичності.
Відсутність орієнтації на «особливий» статус жінки й чоловіка	Орієнтація на «особливий» статус жінки й чоловіка
Організація видів діяльності, незалежно від статевих особливостей особи.	Заохочення видів діяльності, що відповідають статевим особливостям особи.
Вибір стратегій поведінки залежно від ситуації.	Вибір стратегій поведінки з урахуванням статевої належності.
Організація освітнього процесу одночасно для всіх здобувачів.	Обґрунтування доцільності організації освітнього процесу роздільного за статтю.
Розмивання роками сформованих у суспільстві гендерних схем.	Наявність жорстких, культурно сформованих гендерних схем.
Повага можливості відступів від традиційних патріархальних моделей суспільного устрою, устрою родини.	Засудження відступів від традиційних патріархальних моделей суспільного устрою, устрою родини.

Наступним напрямом у впровадженні гендерної ідеології в управління освітнім процесом є застосування науково-педагогічними, педагогічним працівниками у професійній діяльності форм, методів і технологій організації освітнього процесу, які б стимулювали розвиток творчого, стратегічного мислення, лідерства, почуття відповідальності. Це в першу чергу спеціальні курси, елементи тренінгових технологій та інші активні й інтерактивні форми взаємодії учасників освітнього процесу, які могли б забезпечити набуття студентами навичок гендерного аналізу. Також до таких форм належать інформаційно-просвітницькі, розважальні, спортивно-масові заходи, в ході яких у здобувачів формується гендерно-чутлива та гендерно-відповідальна поведінка. Сприйняття гендерного підходу педагогами сприятиме звільненню професійного бачення від статево-рольових стереотипів як специфічних та серйозних бар'єрів сприйняття особистості, допоможе сконцентрувати увагу на реальних задатках і здібностях здобувачів освіти різної статі.



Не менш важливим напрямом упровадження гендерного підходу, гендерної ідеології освітнього процесу є *врахування гендерного складника в публічному управлінні закладами освіти*, що передбачає дотримання гендерного балансу у кадровій політиці закладу й системи загалом, нейтралізацію гендерних стереотипів і упереджень.

Інноваційним кроком щодо впровадження гендерного підходу в публічне управління освінім процесом на державному рівні вважаємо *проведення гендерного аудиту закладів освіти*. Наказом Міністерства освіти і науки України від 05.11.2021 року № 1182 затверджено методологію та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти [7]. Метою проведення гендерного аудиту є «оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах освіти, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення фактичної нерівності жінок і чоловіків та змін, що відбулися (у порівнянні з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності» [7]. Гендерний аудит допомагає здійснити ґрунтовний аналіз щодо врахування у кадровій політиці закладу освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, зокрема через включення гендерного аспекту до стратегічних, програмних, проектних, фінансових документів, планів та документів поточної діяльності закладу.

Гендерний аудит проводиться за ініціативи Міністерства освіти і науки України, профспілкових комітетів різних рівнів, а також за вимогою зацікавлених учасників освітнього процесу. Основними методами і техніками проведення гендерного аудиту є обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури закладів освіти. Під час гендерного аудиту відбувається вивчення установчих та розпорядчих документів закладів освіти, ознайомлення з практикою роботи керівника, педагогів шляхом спостереження, анкетування та системного

аналізу. За результатами гендерного аудиту готується підсумковий звіт, пропозиції до якого можуть вносити також педагогічні працівники закладу, в якому проводився аудит. Важливим складником звіту є рекомендаційна частина, на підставі якої розробляються заходи за результатами гендерного аудиту. Важливо, щоб до розробки заходів були залучені як керівництво закладу освіти, так і члени колективу. Це «сприятиме кращому визначенню шляхів вирішення виявлених проблем з урахуванням потреб різних груп працівників (в залежності від посади, віку, статі, сімейного стану, наявності інвалідності тощо) закладів освіти, а також покращенню обізнаності працівників з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та подоланню стереотипних поглядів та уявлень» [7].

У процесі гендерного аудиту доцільно зосередитись на кількох важливих сферах діяльності закладу освіти, у яких протягом року можуть спостерігатись позитивні зміни та зрушення у напрямі формування гендерно-чутливого середовища та впровадження гендерного підходу в освітній процес. Затверджений план заходів за результатами проведеного гендерного аудиту рекомендується довести до відома працівників закладів освіти, оскільки всі вони будуть брати участь в його реалізації. Якщо соціально-трудова відносина та інтереси працівників регулюються колективно-трудова договором, то доцільним є коригування окремих положень із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у розділах колективних договорів / угод шляхом внесення відповідних змін і доповнень [5].

Аналіз нормативно-правової бази, а також наукових напрацювань сучасних вчених доводить важливість впровадження гендерного підходу та гендерної ідеології до системи освіти, починаючи від освітнього процесу на рівні окремого педагога і, закінчуючи системою управління закладами освіти.

Проте сьогодні теоретичні напрацювання вчених не матимуть свого практичного втілення, допоки гендерну компетентність не буде імplementовано до стандартів вищої освіти [3].

Тож, наступним напрямом впровадження гендерного підходу в управління освітнім процесом вважаємо *імplementацію гендерної компетентності до стандартів вищої освіти*, зокрема за спеціальностями 011 Освітні, педагогічні науки, 012 Дошкільна освіта, 013 Початкова освіта, 014 Середня освіта, 073 «Менеджмент», 281 Публічне управління та адміністрування. Протягом останніх п'яти років на рівні Міністерства освіти і науки України схвалено низку стандартів вищої освіти першого (бакалавр) та другого (магістр) рівнів освіти. Основоположними складниками Стандартів є перелік компетентностей випускника, що включають перелік загальних та спеціальних (фахових) компетентностей. Проте, аналіз стандартів вищої освіти, ухвалених протягом 2018-2021 років демонструє той факт, що до переліку компетентностей випускника не включено гендерну компетентність, що на нашу думку значно гальмує імplementацію гендерного підходу до системи освіти та впровадження гендерного підходу в освітній процес на всіх його рівнях.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, на підставі аналізу нормативної бази з проблеми впровадження гендерного підходу у всі сфери публічного управління, зокрема в управління освітнім процесом, наукових напрацювань сучасних дослідників у галузі публічного управління та освітніх, педагогічних наук основними напрямками імplementації гендерного підходу визначаємо:

- безпосередню освітню діяльність, під час якої здобувачі отримують необхідні знання, уміння, навички, на основі яких формують власні цінності й ставлення;
- застосування науково-педагогічними, педагогічним працівниками у професійній діяльності форм, методів і технологій організації

освітнього процесу, які б стимулювали розвиток творчого, стратегічного мислення, лідерства, почуття відповідальності;

- врахування гендерного складника в управлінні закладами освіти, що передбачає дотримання гендерного балансу у кадровій політиці закладу й системи загалом, нейтралізацію гендерних стереотипів і упереджень;
- проведення гендерного аудиту закладів освіти з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах освіти, виявлення існуючих проблем;
- імплементацію гендерної компетентності до стандартів вищої освіти.

Подальшої розробки та розвитку потребують питання науково-методичного забезпечення процесу гендерного аудиту закладів освіти та практичні кроки до його реалізації.

### **Література**

1. Брус Т., Ковальов В. Гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні. Аспекти публічного управління. 2020. Т. 8. № 3. С. 110–118.
2. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930.
3. Дороніна Т. О. Гендерна компетентність у нових стандартах вищої освіти. Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (Тернопіль, 5-7 жовтня, 2016 р.) / за заг. ред. проф. В. П. Кравця. Тернопіль, 2016. С. 151-152.
4. Задюєнко К. О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2019. Вип. 1(21). URL:

[http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf) (дата звернення : 25.05.2021).

5. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах : наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (дата звернення: 25.05.2021).
6. Про схвалення Державної стратегії 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 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15>
7. Про затвердження Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти: наказ Міністерства освіти і науки України № 1182 від 05.11.2021 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-audituzakladiv-osviti>
8. Сваволя І. Формування гендерної політики України: вплив міжнародних стандартів та нормативно-правових актів наднаціонального рівня. Вісник Львівського університету. Серія : Міжнародні відносини. 2017. № 41. С. 162–170.

### **References**

1. Brus T., Kovalov V. Henderni aspekty formuvannia sotsialnoi polityky v Ukraini. *Aspekty publichnoho upravlinnia*. 2020. Т. 8. № 3. С. 110–118.
2. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930.

3. Doronina T. O. Henderna kompetentnist u novykh standartakh vyshchoi osvity. Rivnist, liderstvo, spilkuvannia v yevropeiskykh prahnenniakh ukrainskoi molodi: hendernyi dyskurs : zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Ternopil, 5-7 zhovtnia, 2016 r.) / za zah. red. prof. V. P. Kravtsia. Ternopil, 2016. S. 151-152.
4. Zadoienko K. O. Udoskonalennia orhanizatsiinoho mekhanizmu formuvannia i realizatsii hendernoï polityky v Ukraini. Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka. 2019. Vyp. 1(21). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf) (data zvernennia : 25.05.2021).
5. Metodychni rekomendatsii shchodo vnesennia do kolektyvnykh dohovoriv ta uhod polozhen, spriamovanykh na zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvosti zhinok i cholovikiv u trudovykh vidnosynakh : nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 29.01.2020 r. № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (data zvernennia: 25.05.2021).
6. Pro skhvalennia Derzhavnoi stratehii zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvosti zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu z yii realizatsii na 2022-2024 roky: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12 serpnia 2022 r. № 752-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15>
7. Pro zatverdzhennia Metodolohii ta kryteriiv provedennia hendernoho audytu zakladiv osvity: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy № 1182 vid 05.11.2021 r. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-audituzakladiv-osviti>
8. Svavolia I. Formuvannia hendernoï polityky Ukrainy: vplyv mizhnarodnykh standartiv ta normatyvno-pravovykh aktiv nadnatsionalnoho rivnia. Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii : Mizhnarodni vidnosyny. 2017. № 41. S. 162–170.