

**Яковлев Артем Игоревич**

канд. филол. наук, старший преподаватель  
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический  
университет им. К.Д. Ушинского»  
г. Ярославль, Ярославская область

DOI 10.31483/r-112990

## **ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА ТРЕТЬЕЙ СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ ГАНА**

***Аннотация:** в статье рассматриваются трудности, с которыми сталкиваются женщины-аспирантки при обучении по программам PhD в Республике Гана. Приводятся статистические данные исследователей из Ганы и других стран Тропической Африки, подтверждающие наличие разрыва между мужчинами и женщинами на третьей ступени высшего образования в республике. Анализируются факторы, способствующие возникновению и сохранению гендерного неравенства. Рассматриваются возможные пути решения сложившейся ситуации, обосновывается необходимость устранения гендерного неравенства в стране в обучении по программам PhD и в высшем образовании в целом.*

***Ключевые слова:** Республика Гана, высшее образование, гендерное неравенство, гендерный разрыв, аспиранты, PhD.*

*Статья подготовлена в рамках Государственного задания Ярославскому государственному педагогическому университету им. К.Д. Ушинского на 2024 год от Минпросвещения РФ по теме «Исследование моделей и практик подготовки педагогических кадров в странах Западной Африки (Кот-д'Ивуар, Гана)» (номер реестровой записи 720000Ф.99.1.БН62АБ84000).*

Статья 17 Конституции Ганы регламентирует незаконность дискриминации по признаку пола, расы, происхождения, религии, убеждений, экономического положения, а Статья 25 устанавливает всеобщее право граждан страны на получение образования, в том числе высшего. Тем не менее, на всех этапах обучения в республике обнаруживается гендерный разрыв. Так, в 2013–14 уч. г. процент

женщин, обучавшихся в государственных университетах, составлял 35,2%; в политехнических институтах процент был ещё ниже – 34,5%. Также прослеживается тенденция к увеличению гендерного разрыва в зависимости от ступени образования: в 2016–17 уч. г. по программам PhD в государственных университетах Ганы обучались 105 студентов и 44 студентки – 70,46% и 29,54% соответственно [2, с. 20–21]. Так как на третьей ступени высшего образования представлено малое количество аспиранток, а наличие степени PhD является одним из важных условий для получения долгосрочного контракта в высшем образовательном учреждении, это приводит к существенному гендерному неравенству среди профессорско-преподавательского состава университетов. По статистике за 2016–17 уч. г., представленной Ассоциацией африканских университетов, среди 120 преподавателей в должности профессора в университетах Республики Гана было лишь 10 женщин (8%) [6].

Неравенство между женщинами и мужчинами является социально обусловленным; оно присутствует в Республике Гана на протяжении всей современной истории государства. Граждане страны, особенно в сельской местности на севере республики, придерживаются традиционных взглядов и считают, что девочкам необязательно получать образование, чтобы исполнять обязательства, которые, согласно сложившимся представлениям, ассоциируются с женщинами. Среди женских ролей отмечаются деторождение, забота о детях, приготовление еды, уборка по дому, работа на ферме. Обучение девочек воспринимается как ненужная трата денежных ресурсов, что усугубляется общей бедностью населения: родители предпочитают вкладываться в обучение мальчика, так как в будущем он должен заботиться о жене и детях. Другим серьёзным фактором, формирующим гендерное неравенство в системе образования Республики Гана, является необходимость женщин брать вынужденный отпуск по беременности. Многие студентки не выходят из этого отпуска по причине финансовых трудностей либо потери интереса к получению образования [1, с. 78].

Анализируя опыт работников по специальностям STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), исследователи отмечают, что женщины

сталкиваются с рядом трудностей на протяжении всей академической карьеры – от получения образования до руководящих должностей. Хотя родители, особенно отцы, во многом поддерживают девочек, проявляющих интерес к STEM, эта поддержка не освобождает детей от домашней рутины. Девушки хорошо социализируются в высших учебных заведениях, получают должную поддержку от студентов-мужчин и обретают необходимые навыки командной работы, однако по окончании обучения сталкиваются с многочисленными случаями дискриминации на рабочем месте. Женщины-учёные часто оказываются на должностях, где им приходится заниматься неоплачиваемой деятельностью. Руководители образовательных организаций часто предпочитают закрыть структурное подразделения вместо утверждения работника женского пола на руководящую должность. Наконец, мужчины иногда намеренно игнорируют указания женщин даже в том случае, если женщина имеет более высокий статус по должности.

Всё это является следствием социальных установок, в соответствии с которыми мужчина должен быть почитаем женщиной вне зависимости от профессиональной иерархии. Особенности патриархального общества в Республике Гана приводят к тому, что женщины вынуждены совмещать женскую роли матери и жены и мужскую роль академического работника, что возможно только при соблюдении гибкого рабочего графика или ограничении продолжительности рабочего дня. В таких условиях женщины не имеют возможности реализовать свой академический потенциал и соответствовать требованиям для получения постоянной должности в университете [3, с. 76–81]. В связи с вышеперечисленными трудностями становится понятным отсутствие интереса со стороны молодых девушек к получению степени PhD.

Правительство республики осознаёт необходимость решения проблем с гендерным неравенством в высшем образовании в целом и на его третьей ступени в частности. Так, в рамках Стратегического плана 2018–2030, опубликованного Министерством образования Республики Гана, предлагаются позитивные меры сглаживания социального неравенства в государственных университетах страны [7, с. 58]. В качестве собственного плана по устранению гендерного неравенства

высшие образовательные заведения страны предложили Стратегический план 2017–2023, одним из индикаторов которого должно быть равное соотношение мужчин и женщин среди студентов [9, с. 34]. Руководство Университета Ганы в Стратегическом плане 2014–2024 ставит акцент на большей вовлечённости женщин в образовательный процесс; одной из мер, предлагаемых университетом, является разработка благоприятных условий для кормящих матерей среди студенток и педагогических работников [10, с. 48]. Помимо непосредственно правительственных и университетских инициатив отмечается важная роль менторства и кураторства: в рамках различных семинаров и мастер-классов студентки и аспирантки знакомятся и общаются с выдающимися женщинами, которые становятся для учащихся примерами для подражания, стимулируя дальнейшее обучение с целью улучшения качества жизни и положения в обществе [1, с. 79].

Вышеперечисленные инициативы значительно улучшили положение женщин в системе высшего образования Республики Гана. Тем не менее, некоторые учёные отмечают, что в стране на сегодняшний день по-прежнему наблюдаются такие серьёзные проблемы, как домогательства во время образовательного процесса и недостаточная представленность женщин на руководящих должностях в образовательных учреждениях [5, с. 37–38]. Более того, улучшение системы высшего образования парадоксально привело к дополнительным трудностям для женщин, особенно в рамках обучения по программам PhD, так как учащимся более возрастной группы приходится совмещать обучение в аспирантуре с заботой о семье и доме. Сегодняшняя женщина-аспирант является индивидом, которому приходится сочетать в себе две противоречащие друг другу идентичности – академическую и традиционно женскую, которую в Республике Гана женщина не может и не имеет права игнорировать [4, с. 43].

В связи с вышесказанным, специалисты из Республики Гана предлагают следующие меры, которые могут помочь стране преодолеть гендерное неравенство на третьей ступени высшего образования [4, с. 51–52]:

– обеспечение финансовой поддержки замужним женщинам с детьми, так как данная социальная группа обучающихся по программам аспирантуры

одновременно занимается научной деятельностью и заботится о семье, не имея возможности сохранять рабочее место;

– большее сочувствие со стороны научных руководителей, которые должны понимать, что процесс получения высшей учёной степени неизбежно вступает в конфликт с другими аспектами жизни женщин, особенно замужних и с детьми;

– внедрение консультативных служб для аспирантов с целью преодоления психологических трудностей, возникающих при совмещении работы, обучения по программам PhD и работы по дому;

– упрощение процесса перехода на третью ступень высшего образования и получения вакантных мест в аспирантурах, чтобы женщины имели возможность закончить обучение по программам PhD ещё до начала семейной жизни;

– необходимость поддержки со стороны друзей, членов семьи – в особенности мужей – чтобы процесс совмещения семейной жизни и обучения на третьей ступени высшего образования не заставлял женщину чувствовать себя отчуждённой и покинутой.

98% женщин, обучающихся или работающих по специальностям STEM, отмечают, что истории успеха их более старших коллег способствуют развитию лидерских качеств [8, с. 23]. Так как в университетах Ганы наблюдается недостаток женщин-преподавателей, студентки не видят примеров для подражания и постепенно теряют мотивацию к обучению. С другой стороны, увеличение количества женщин среди профессорско-преподавательского состава университетов в Республике Гана невозможно без решения проблем гендерного неравенства на третьей ступени высшего образования, так как наличие степени PhD является одним из требований, предъявляемых надзорными органами страны к преподавателям высших учебных заведений. По этой причине можно сделать вывод о том, что успешное обучение женщин по программам PhD с дальнейшей защитой диссертации и долгосрочной университетской работой является первым шагом, который может способствовать положительным изменениям системы высшего образования и снижению разрыва между мужчинами и женщинами в различных сферах профессиональной деятельности.

Большая вовлечённость женщин в образовательный процесс способствует улучшению подготовки кадров и усилению инновационного потенциала населения. Следовательно, стремление к гендерному равенству в системе высшего образования является важным фактором, влияющим на человеческий капитал государства в целом и обеспечивающим экономическое развитие страны.

### *References*

1. Appiah-Kubi J. Gender Inequality in Key Sectors in Ghana: Current Trends, Causes and Interventions / J. Appiah-Kubi, A. Ceter, Z. Luboder // *Ulisa, Journal of International Studies*. – 2020. – Vol. 4. No. 1. – Pp. 45–87.
2. Ayelazuno J.A. Leaving No One Behind in Ghana Through University Education: Interrogating Spatial, Gender and Class Inequalities / J.A. Ayelazuno, M.A. Aziabah. – United Nations Research Institute for Social Development, 2021. – 28 p.
3. Boateng F. From Studentship to Academia: The Academic Female STEM Trajectory in Ghana / F. Boateng, U. Gaulee // *Journal of Underrepresented & Minority Progress*. – 2019. – Vol. 3. Issue 1. – Pp. 67–86.
4. Chebesi D.N. Examining Challenges Facing Women Pursuing Doctorate Degrees in Ghana. Undergraduate Thesis [Electronic resource]. – Access mode: <https://core.ac.uk/download/571660554.pdf> (дата обращения: 12.09.2024).
5. Christel K. Gender Disparities in Ghana's Tertiary Education System // *Journal of Student Affairs*. – 2020. – Vol. 16. – Pp. 34–39.
6. Demographics of African Faculty. A Pioneering Pilot in Ghana // *Education Sub Saharan Africa*. 2021. [Electronic resource]. – Access mode: <https://clck.ru/3DQhQV> (дата обращения: 12.09.2024).
7. Education Strategic Plan 2018–2030 // Ministry of Education, Ghana [Electronic resource]. – Access mode: <https://clck.ru/3DQhSb> (дата обращения: 12.09.2024).
8. The State of Women Leading Report. Unlocking the Potential of Female Leadership in Tertiary Education // *Education Sub Saharan Africa* [Electronic resource]. – Access mode: <https://clck.ru/3DQhW9> (дата обращения: 13.09.2024).

9. University for Development Studies. Strategic Plan 2017–2023 [Electronic resource]. – Access mode: <https://clck.ru/3DQhWq> (дата обращения: 12.09.2024).

10. University of Ghana Strategic Plan 2014–2024 // University of Ghana [Electronic resource]. – Access mode: <https://clck.ru/3DQhYk> (дата обращения: 12.09.2024).