

*Ганна Люлька
(м. Полтава)*

ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРИКЛАДНІ ПІДХОДИ

Формування гендерної компетентності майбутніх керівників закладів освіти є важливим аспектом підготовки управлінських кадрів у сучасній освітній системі. У контексті глобалізаційних процесів, демократизації суспільства та освітніх реформ особливої уваги набуває питання забезпечення рівноправного доступу до освіти та формування інклюзивного навчального середовища. Гендерна компетентність керівника є комплексним інтегративним утворенням, що включає систему знань, навичок та ціннісних орієнтацій, які забезпечують ефективне управління з урахуванням принципів гендерної рівності.

Визначення сутності гендерної компетентності базується на міждисциплінарному підході, який поєднує освітологічні, соціологічні, психологічні та управлінські аспекти. Гендерна компетентність охоплює когнітивний, аксіологічний, практичний та рефлексивний компоненти, що формують здатність керівника впроваджувати гендерно чутливі стратегії управління освітнім закладом. Когнітивний компонент включає знання щодо гендерної рівності, міжнародних стандартів, нормативно-правової бази та соціокультурних особливостей функціонування гендерних відносин. Аксіологічний компонент відображає систему переконань та особистісних цінностей керівника, що впливають на його управлінські рішення. Практичний компонент виявляється у здатності керівника застосовувати гендерно чутливі методики управління педагогічним колективом, навчальним процесом і кадровою політикою. Рефлексивний компонент забезпечує усвідомлення власного внеску у формування гендерно рівноправного освітнього середовища та здатність критично оцінювати результати власної управлінської діяльності.

Методологічна основа формування гендерної компетентності керівників освіти спирається на системний, компетентнісний та діяльнісний підходи. Системний підхід розглядає гендерну компетентність як невід'ємну складову загальної управлінської компетентності. Компетентнісний підхід орієнтований на розвиток конкретних знань, умінь і навичок, необхідних для реалізації політики гендерної рівності в закладах освіти. Діяльнісний підхід акцентує увагу на необхідності практичного застосування гендерних знань в управлінській діяльності та передбачає інтерактивні методи навчання.

У процесі професійної підготовки майбутніх керівників освіти важливу роль відіграє інтеграція гендерного компоненту в навчальні програми. Включення спеціалізованих дисциплін, спрямованих на формування гендерної компетентності, дозволяє розширити професійні горизонти майбутніх управлінців та підготувати їх до реалізації ефективних стратегій управління. Використання інтерактивних методів навчання, зокрема кейс-методу, рольових ігор, симуляційних вправ, тренінгів з гендерної чутливості, сприяє розвитку навичок вирішення гендерно орієнтованих управлінських завдань.

Одним із ефективних інструментів формування гендерної компетентності є проведення гендерного аудиту закладу освіти, який дозволяє оцінити рівень гендерної рівності в кадровій політиці, освітніх програмах, підручниках, організації навчального процесу. Застосування соціологічних методів дослідження, зокрема анкетування та

фокус-групових дискусій, сприяє виявленню стереотипних уявлень, що впливають на освітнє середовище. Проведення тренінгів для викладачів та адміністрації закладів освіти дозволяє підвищити рівень обізнаності щодо гендерних питань та сприяє формуванню політики рівних можливостей.

Формування гендерної компетентності керівників закладів освіти має бути системним та комплексним процесом, що поєднує теоретичну підготовку з активною практичною діяльністю. Удосконалення методик професійної підготовки управлінських кадрів у сфері освіти, розробка нових освітніх програм, проведення емпіричних досліджень ефективності різних підходів до формування гендерної компетентності є перспективними напрямками подальших наукових розвідок. Інтеграція гендерного підходу в систему підготовки майбутніх керівників освіти сприятиме формуванню нової управлінської культури, що базується на принципах рівноправності, недискримінації та інклюзії.

Ефективне формування гендерної компетентності майбутніх керівників освітніх закладів вимагає ґрунтовного аналізу існуючих освітніх програм, методик викладання та управлінських практик, що застосовуються в підготовці управлінських кадрів. Важливо враховувати, що традиційні підходи до професійної підготовки керівників освіти нерідко залишають поза увагою гендерну складову, що ускладнює реалізацію політики рівних можливостей у практичній діяльності управлінців. Для розв'язання цієї проблеми необхідно запроваджувати комплексні освітні стратегії, які поєднують теоретичну підготовку з практичними інструментами впровадження гендерної рівності в управлінську діяльність.

Значну роль у цьому процесі відіграє гендерний аналіз змісту навчальних програм для майбутніх керівників освіти, що дозволяє визначити рівень інтеграції гендерної тематики в освітній процес. Одним із напрямів удосконалення професійної підготовки управлінців є впровадження спеціалізованих навчальних курсів, які висвітлюють ключові аспекти гендерної рівності, гендерної політики в освіті, механізмів протидії дискримінації та створення інклюзивного освітнього простору. Окрім цього, необхідно приділяти увагу аналізу гендерних аспектів у навчально-методичних матеріалах, щоб уникнути відтворення стереотипних моделей поведінки та забезпечити формування у студентів усвідомлення важливості гендерної чутливості в управлінні освітою.

Ефективною практикою у процесі розвитку гендерної компетентності є впровадження проблемно-орієнтованого навчання, яке спрямоване на розв'язання реальних управлінських ситуацій з урахуванням гендерного аспекту. Цей підхід дозволяє студентам аналізувати конфліктні ситуації, пов'язані з гендерною дискримінацією, розробляти алгоритми подолання бар'єрів, застосовувати гендерно чутливі стратегії управління. Використання методу ситуаційного аналізу та моделювання управлінських рішень сприяє виробленню навичок системного підходу до забезпечення гендерної рівності у навчальному закладі.

Практична складова підготовки майбутніх керівників закладів освіти має також включати стажування та участь у проєктах, що реалізують принципи гендерної рівності в освітній сфері. Співпраця з громадськими організаціями, які займаються питаннями гендерної рівності, дозволяє майбутнім управлінцям отримати досвід роботи в реальних умовах, ознайомитися з практичними механізмами впровадження гендерно орієнтованої політики в освіті. Залучення студентів до організації просвітницьких заходів, конференцій, семінарів і дискусій, спрямованих на формування гендерної чутливості у майбутніх управлінців освіти, сприяє підвищенню їхньої компетентності та формуванню професійної відповідальності за впровадження політики рівних можливостей.

Важливим інструментом оцінювання рівня сформованості гендерної компетентності є проведення емпіричних досліджень, зокрема опитувань, анкетувань, фокус-групових дискусій серед студентів та викладачів. Це дозволяє визначити рівень їхньої обізнаності з питань гендерної рівності, виявити наявність гендерних стереотипів, оцінити ефективність впроваджуваних навчальних програм. Аналіз отриманих даних дає можливість коригувати освітні стратегії та адаптувати навчальні програми відповідно до сучасних викликів.

Управлінська діяльність у сфері освіти потребує комплексного підходу до впровадження гендерної рівності, що включає нормативно-правове регулювання, розробку внутрішніх політик закладів освіти, кадрову політику, а також організацію безпечного та толерантного середовища. Майбутні керівники освітніх закладів мають бути готові до здійснення аналітичної роботи щодо гендерної рівності в освітньому просторі, впровадження програм, спрямованих на розширення можливостей для всіх учасників освітнього процесу, формування культури гендерної чутливості у педагогічних колективах.

Гендерно орієнтоване управління є запорукою створення інклюзивного освітнього простору, що сприяє підвищенню якості освіти, демократизації навчального середовища та забезпеченню рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу.

Формування гендерної компетентності майбутніх керівників освітніх закладів є невід'ємним елементом їхньої професійної підготовки, що забезпечує ефективне управління освітнім процесом, створення інклюзивного середовища та реалізацію політики рівних можливостей. Результати дослідження підтверджують, що успішна інтеграція гендерного компонента у професійну підготовку управлінців освіти можлива за умови комплексного підходу, який включає теоретичне вивчення нормативно-правових основ, соціокультурних аспектів гендерної рівності та практичне застосування отриманих знань у реальних управлінських ситуаціях.

Основними факторами, що впливають на розвиток гендерної компетентності, є модернізація освітніх програм, використання інтерактивних методів навчання, впровадження тренінгів із гендерної чутливості, проведення гендерного аудиту навчальних закладів та соціологічних опитувань серед студентів і викладачів. Важливим аспектом є забезпечення практичного досвіду застосування гендерно орієнтованих управлінських стратегій через стажування, проєктну діяльність та співпрацю з організаціями, що займаються питаннями гендерної рівності.

Подальші дослідження у цьому напрямку можуть бути зосереджені на розробці ефективних моделей інтеграції гендерного підходу в систему управління освітою, аналізі міжнародного досвіду з метою адаптації найкращих практик до національного контексту, а також на створенні методичних рекомендацій для викладачів, що готують майбутніх керівників освітніх закладів. Інтеграція принципів гендерної рівності у сферу освітнього менеджменту сприятиме підвищенню якості освіти, демократизації управлінських процесів та формуванню соціально відповідального освітнього середовища, яке враховує потреби всіх учасників навчального процесу.

Список літератури

1. Гендерна політика в контексті європейської інтеграції: кол. монографія / за заг. ред. В. Є. Осовської, Т. О. Дронової. Київ: Ліра-К, 2019. 320 с.
2. Долинська Л. В. Гендерна педагогіка: навч. посіб. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2020. 256 с.

3. Кабаченко Т. В., Самохвалова А. І. Гендерна чутливість в освітньому менеджменті: виклики сучасності. Освітній менеджмент: теорія і практика. 2021. № 4(28). С. 42–55.
4. Кікінежді О. М. Формування гендерної культури майбутніх керівників освіти. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2022. Вип. 3(50). С. 137–142.
5. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. ООН. 1979. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата звернення: 10.02.2025).
6. Левченко К. Б. Гендерний аудит як механізм формування інклюзивного освітнього середовища. Гендерні студії. 2023. № 1(15). С. 17–29.
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 10.02.2025).