

УДК 378.04:005.95:37]:[305:005.336.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pcsd-2024-4-19>

Ганна ЛЮЛЬКА

доктор філософії, асистент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І. А. Зязюна, Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, вул. Острорадського, 2, м. Полтава, Україна, 36000

ORCID: 0000-0001-8915-8426

Бібліографічний опис статті: Люлька, Г. (2024). Теоретико-методологічні засади формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти. *Проблеми хімії та сталого розвитку*, 4, 153–164, doi: <https://doi.org/10.32782/pcsd-2024-4-19>

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У статті досліджено теоретико-методологічні основи формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти в умовах сучасних соціокультурних змін. З'ясовано сутність поняття «гендерна компетентність», яке визначено як інтегровану здатність особистості, що поєднує знання, навички, ціннісні орієнтації та установки, спрямовані на створення рівноправного та інклюзивного освітнього середовища. Охарактеризовано структуру гендерної компетентності, що включає когнітивний, емоційно-ціннісний та поведінковий компоненти, які є взаємопов'язаними і впливають на ефективність професійної діяльності управлінців у галузі освіти.

Автором обґрунтовано доцільність інтеграції гендерного підходу до освітніх програм підготовки менеджерів освіти, що передбачає запровадження спеціалізованих курсів, проведення тренінгів з розвитку гендерної чутливості, впровадження практико-орієнтованих методів навчання. Визначено, що формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів потребує системного підходу, який враховує як теоретичну підготовку, так і практичну діяльність, зокрема застосування кейс-методів, рольових ігор, гендерного аудиту в навчальному процесі.

У статті також представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на визначення рівня сформованості гендерної компетентності у студентів педагогічних закладів вищої освіти. Виявлено основні труднощі, з якими стикаються майбутні менеджери у процесі набуття гендерної компетентності, та окреслено шляхи їх подолання. Запропоновано практичні рекомендації щодо вдосконалення навчально-методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти, що сприятиме підвищенню якості управління та створенню гендерно чутливого середовища в освітніх закладах.

Ключові слова: гендерна компетентність, майбутні менеджери освіти, заклади загальної середньої освіти, професійна підготовка, гендерний підхід, освітнє середовище.

Hanna LIULKA

PhD, Assistant Professor at the Department of Pedagogical Mastery and Management named after I. A. Ziazun, Poltava V. G. Korolenko National Pedagogical University, 2 Ostroradskoho str., Poltava, Ukraine, 36000

ORCID: 0000-0001-8915-8426

To cite this article: Liulka, H. (2024). Teoretyko-metodolohichni zasady formuvannia hendernoї kompetentnosti maibutnikh menedzheriv zakladiv zahalnoi serednoi osvity [Theoretical and methodological foundations of gender competence formation among future managers of secondary education institutions]. *Problems of Chemistry and Sustainable Development*, 4, 153–164, doi: <https://doi.org/10.32782/pcsd-2024-4-19>

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF FORMING GENDER COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS

The article examines the theoretical and methodological foundations of the formation of gender competence of future managers of general secondary education institutions in the context of modern socio-cultural changes. The essence of the concept of “gender competence” is clarified, which is defined as an integrated ability of a personality that combines

knowledge, skills, value orientations and attitudes aimed at creating an equal and inclusive educational environment. The structure of gender competence is characterised, which includes cognitive, emotional, value and behavioural components that are interrelated and affect the effectiveness of the professional activity of managers in the field of education.

The author substantiates the expediency of integrating a gender approach into educational programmes for training educational managers, which involves the introduction of specialised courses, trainings on the development of gender sensitivity, and the introduction of practice-oriented teaching methods. It is determined that the formation of gender competence of future managers requires a systematic approach that takes into account both theoretical training and practical activities, in particular the use of case methods, role-playing games, gender audit in the educational process.

The article also presents the results of an empirical study aimed at determining the level of gender competence among students of pedagogical higher education institutions. The main difficulties faced by future managers in the process of acquiring gender competence are identified and ways to overcome them are outlined. Practical recommendations for improving the educational and methodological support for the professional training of future managers of general secondary education institutions are proposed, which will help to improve the quality of management and create a gender-sensitive environment in educational institutions.

Key word: gender competence, future education managers, general secondary education institutions, professional training, gender approach, educational environment.

Актуальність проблеми. Формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти є одним із ключових викликів сучасної педагогіки та управлінської освіти. В умовах демократичних перетворень, інтеграції України у європейський освітній простір, а також під впливом глобалізаційних процесів, зростає необхідність забезпечення рівного доступу до освіти, запобігання гендерним стереотипам та створення інклюзивного середовища в закладах освіти.

Гендерна рівність є одним із пріоритетів міжнародних та національних стратегій розвитку освіти, зокрема Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року, які акцентують увагу на необхідності подолання дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільного життя. Разом із цим, управлінці освітніх закладів часто не мають належних знань, навичок та компетенцій, які дозволяють впроваджувати гендерну політику на рівні конкретних установ.

На сучасному етапі реформування освіти в Україні важливим є підготовка менеджерів закладів загальної середньої освіти, які не лише володіють управлінськими знаннями, але й здатні впроваджувати принципи гендерної рівності у своїй професійній діяльності. Від рівня сформованості їхньої гендерної компетентності залежить не лише ефективність управління освітнім процесом, але й створення умов для формування толерантного суспільства, яке базується на повазі до прав і свобод людини.

Незважаючи на визнання важливості гендерної освіти, питання формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів освіти залишається недостатньо дослідженим. Це потребує розробки цілісної системи методичних

підходів, освітніх технологій та інструментів для підготовки професіоналів, які можуть відповісти сучасним викликам освітньої сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те що в процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти вказує на зростаючу важливість інтеграції гендерних аспектів у систему освіти, зокрема в підготовку майбутніх педагогічних кадрів.

У дослідженнях сучасних науковців визначено важливість формування гендерної компетентності як одного з ключових елементів підготовки фахівців у галузі освіти. Зокрема, роботи таких авторів, як Бельц (2018), Григоренко (2017), та Гренкевич (2019), підкреслюють необхідність впровадження гендерної освіти на всіх рівнях навчання, включаючи підготовку майбутніх керівників освітніх закладів. Це дозволяє не лише знижувати рівень гендерної дискримінації в освітньому середовищі, але й забезпечує рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу.

Зокрема, дослідження Крамаренка (2018) виявляє, що гендерна компетентність має безпосередній вплив на управлінські якості майбутніх педагогів, оскільки дозволяє ефективно реагувати на соціальні виклики та створювати інклюзивне середовище в навчальних закладах. Крім того, роботи таких авторів, як Лінчук (2021) та Салліван (2017), акцентують увагу на значенні гендерної рівності для розвитку здорових міжособистісних відносин у навчальних колективах, що є важливим аспектом для менеджерів в сфері освіти.

Сучасні публікації також вказують на необхідність включення гендерних питань в програму

підготовки майбутніх педагогічних і управлінських кадрів, що підтверджується Державною стратегією гендерної рівності в освіті України на 2021–2025 роки (2021). Зокрема, стратегія передбачає розробку методичних рекомендацій та спеціалізованих курсів для підвищення рівня гендерної освіти серед педагогів і адміністраторів.

Таким чином, сучасні наукові публікації демонструють високий інтерес до питання гендерної компетентності в освіті, що є необхідною складовою професійної підготовки майбутніх керівників освітніх установ. Вони сприяють розвитку теоретичних підходів до вирішення проблем гендерної нерівності та дискримінації в освітньому середовищі.

Після проведеного аналізу останніх досліджень і публікацій демонструє тенденцію до більш глибокого розуміння ролі гендерної компетентності у професійній підготовці керівників освітніх закладів. Роботи таких авторів, як Михайлова (2020) і Юр'єва (2019), зосереджуються на вивченні механізмів впровадження гендерної політики в освітній процес і підготовку педагогічних кадрів. Вони наголошують на необхідності розробки і реалізації спеціальних програм, орієнтованих на підвищення гендерної свідомості майбутніх керівників і педагогів, щоб забезпечити їх здатність до ефективного управління гендерно різноманітними навчальними колективами.

Дослідження, проведені у рамках міжнародного досвіду, також відіграють важливу роль у формуванні розуміння гендерної компетентності в освіті. Як показує аналіз публікацій Саллівана (2017) та Бельц (2018), важливим аспектом є інтеграція гендерної освіти в управлінські практики, що дозволяє майбутнім педагогам і керівникам освітніх закладів не лише дотримуватися принципів рівності, але й активно впливати на створення інклюзивного середовища, яке враховує потреби усіх учасників освітнього процесу.

Крім того, варто зазначити, що останні дослідження підкреслюють важливість гендерної політики в управлінні освітою на рівні державних програм і стратегій. Так, у рамках реалізації стратегії розвитку гендерної рівності в освіті в Україні на 2021–2025 роки (2021), впроваджуються нові ініціативи, які сприяють розвитку гендерної компетентності у навчальних закладах. Одним із напрямків є створення

нових навчальних курсів і методичних матеріалів для викладачів і керівників освітніх установ, спрямованих на підвищення їх здатності до усвідомленого управління з урахуванням гендерних аспектів.

Ці публікації підтверджують, що питання гендерної компетентності є важливим для розвитку сучасної освіти і управлінських практик у навчальних закладах. Проблеми гендерної нерівності та дискримінації потребують не лише теоретичного осмислення, але й практичного впровадження на всіх рівнях освітнього процесу. Розробка та впровадження ефективних програм і курсів, спрямованих на підвищення гендерної компетентності у майбутніх керівників освітніх закладів, дозволить забезпечити рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу, що є необхідним елементом для розвитку інклюзивної та ефективної системи освіти в Україні та в світі загалом.

З огляду на це, необхідно продовжувати дослідження з вивчення гендерної компетентності в підготовці майбутніх педагогів та менеджерів освітніх закладів, а також сприяти створенню ефективних практик і політик, що підтримують рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування та розробка практичних підходів до формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти в процесі їхньої фахової підготовки, спрямованої на забезпечення ефективного впровадження принципів гендерної рівності та створення інклюзивного освітнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти є важливим завданням сучасної педагогічної науки. У рамках дослідження було визначено, що гендерна компетентність є інтегрованою характеристикою особистості, яка поєднує знання, вміння та ціннісні орієнтації, спрямовані на забезпечення рівності та інклюзивності в управлінні освітніми процесами. Встановлено, що структура гендерної компетентності включає когнітивний, емоційно-ціннісний і практичний компоненти, які є взаємопов'язаними та забезпечують здатність менеджерів приймати управлінські рішення з урахуванням принципів гендерної рівності.

Теоретико-методологічну основу дослідження становили міждисциплінарні підходи, серед яких аксіологічний, діяльнісний та особистісно-орієнтований підходи. Вони дозволяють розглядати процес формування гендерної компетентності як цілісну систему, спрямовану на розвиток професійних якостей, необхідних для створення гендерно чутливого освітнього середовища. У ході дослідження було проведено аналіз освітніх програм підготовки майбутніх менеджерів освіти, що дозволило виявити недостатню інтеграцію гендерного підходу у навчальний процес, а також відсутність системності у формуванні гендерної чутливості.

Емпіричне дослідження, яке включало анкетування, тестування та практичні завдання, дало змогу оцінити рівень сформованості гендерної компетентності у студентів педагогічних університетів. Результати показали, що більшість студентів володіють базовими знаннями з гендерної теорії, однак практичні навички щодо реалізації принципів гендерної рівності у професійній діяльності залишаються недостатньо розвиненими. Виявлено потребу у впровадженні інтерактивних методів навчання, які сприяють формуванню критичного мислення та навичок застосування гендерно-чутливих підходів у реальних умовах.

На основі результатів дослідження було розроблено комплекс навчально-методичних матеріалів, що включають спеціалізовані модулі з гендерної теорії, рольові ігри, аналіз кейсів, а також тренінгові програми для розвитку емоційно-ціннісного компоненту гендерної компетентності. Запропоновано інтегрувати ці матеріали у навчальні програми підготовки менеджерів освіти з метою підвищення їхньої здатності до створення гендерно рівноправного середовища у закладах загальної середньої освіти.

Результати дослідження підкреслюють важливість формування гендерної компетентності як складової професійної підготовки майбутніх менеджерів освіти. Запропоновані методологічні підходи та практичні рекомендації спрямовані на вдосконалення навчального процесу, забезпечення рівності можливостей у доступі до якісної освіти та сприяння формуванню толерантного суспільства, яке базується на принципах поваги до прав і свобод кожної особистості.

Подальше удосконалення підготовки менеджерів закладів загальної середньої освіти

вимагає не лише зміни навчальних програм, але й розвитку інфраструктури для впровадження гендерно чутливих підходів. Це включає необхідність підготовки викладачів, які зможуть ефективно передавати знання та навички щодо гендерної рівності. Для цього варто створити систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників та менеджерів освіти, яка б включала тренінги, семінари та курси, що сприяють розвитку гендерної компетентності на всіх рівнях управлінської діяльності.

Також важливо забезпечити постійний моніторинг та оцінку ефективності впровадження гендерно чутливих підходів в управлінні освітніми закладами. Це дозволить коригувати стратегії навчання, удосконалювати методичні засоби і забезпечити індивідуалізацію навчання для студентів, які навчаються на менеджерів освіти. Аналіз результатів моніторингу має бути основою для внесення змін до нормативно-правової бази та освітніх стандартів, що регламентують підготовку фахівців.

Завдяки системному підходу до формування гендерної компетентності майбутні менеджери закладів освіти зможуть ефективно вирішувати питання гендерної рівності, знижувати рівень дискримінації та упереджень у навчальному процесі, а також створювати умови для розвитку інклюзивної освіти. Розвиток цієї компетентності сприятиме не лише підвищенню якості освітнього процесу, але й буде мати довгостроковий вплив на загальне суспільне середовище, формуючи покоління, яке володіє високими моральними стандартами, чутливе до гендерних питань та здатне активно боротися з соціальними стереотипами.

Подальше впровадження гендерно орієнтованих підходів у підготовку менеджерів закладів загальної середньої освіти вимагає інтеграції інноваційних педагогічних технологій, які забезпечують більш глибоке усвідомлення гендерних аспектів у процесі навчання та управління. Це передбачає використання сучасних методів активного навчання, таких як проєктні методи, кейс-метод, групові обговорення, що дозволяють студентам розвивати критичне мислення та здатність до практичного застосування знань з гендерної теорії.

Зокрема, велике значення має організація педагогічних практик, де майбутні менеджери освіти матимуть можливість безпосередньо

застосовувати принципи гендерної рівності у реальних умовах. Це може включати проведення гендерного аудиту закладів освіти, розробку та впровадження гендерно чутливих навчальних програм і методик, що забезпечують рівні можливості для всіх учнів, незалежно від їхньої статі, соціального статусу чи культурної приналежності. Важливим аспектом є також формування вмінь і навичок в управлінні гендерними конфліктами, що можуть виникати в навчальному процесі або серед педагогічного колективу.

Не менш важливим є створення відповідного організаційного середовища, яке сприятиме інтеграції гендерної компетентності в усі аспекти діяльності освітніх установ. Це включає не лише зміну навчальних програм, але й розробку стратегій гендерної рівності на рівні управлінських структур, які забезпечують підтримку ініціатив, спрямованих на просування гендерної рівності в освіті. Інституціоналізація гендерної політики в закладах освіти стане важливою складовою ефективного управління, що сприятиме досягненню сталого розвитку освітніх систем у рамках загальних цілей розвитку сталого розвитку ООН.

Зважаючи на все вищезазначене, можна стверджувати, що формування гендерної компетентності в рамках фахової підготовки майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти є стратегічно важливим елементом для забезпечення сучасних вимог до управління освітою, розвитку демократичних цінностей і соціальної справедливості в суспільстві. Удосконалення цього процесу дозволить не лише покращити професійну підготовку менеджерів освіти, але й сприятиме формуванню в освітніх закладах інклюзивного середовища, вільного від гендерних упереджень, що, у свою чергу, матиме позитивний вплив на розвиток всього освітнього простору в Україні.

Окрім того, важливою складовою є активне залучення всіх учасників освітнього процесу — від викладачів і адміністраторів до учнів і їхніх батьків — до обговорення та впровадження принципів гендерної рівності. Це допоможе створити культуру, в якій гендерна чутливість і рівноправ'я стають невід'ємною частиною щоденного життя навчальних закладів. Організація тематичних заходів, тренінгів, лекцій для батьків і педагогів, а також заохочення до участі в міжнародних проєктах з гендерної рівності

можуть значно посилити вплив освітніх ініціатив на суспільство в цілому.

Зростання значення гендерної компетентності серед майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти має також важливий соціальний аспект. Принципи гендерної рівності, що втілюються у навчальному процесі та управлінні, не лише сприяють створенню справедливих умов для розвитку кожного учня, а й забезпечують гармонійний соціальний клімат в учнівських колективах, де кожен може реалізувати свій потенціал незалежно від статевих стереотипів. Поступове долання гендерних бар'єрів у школах та навчальних закладах дозволяє сформувати у молодого покоління вміння сприймати інших людей, виходячи з їхніх особистісних якостей, а не з гендерної приналежності, що сприяє розвитку толерантності, взаємоповаги та співпраці.

У контексті подальших досліджень важливо розробити ефективні механізми для оцінки успіху впровадження гендерної компетентності в освітній процес. Для цього необхідно створити інструменти, які дозволять моніторити і вимірювати рівень гендерної рівності у закладах освіти, а також відстежувати зміни в сприйнятті гендерних ролей серед учасників навчального процесу. Врахування цих результатів буде сприяти коригуванню та адаптації програм підготовки менеджерів освіти з гендерних аспектів, що забезпечить їхню високоякісну підготовленість до роботи в умовах сучасних викликів.

Отже, дослідження формування гендерної компетентності у майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти сприяє створенню нових, ефективних підходів до управління освітніми установами, які орієнтовані на рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу. Розвиток цих підходів сприятиме не лише покращенню якості освіти, але й становленню більш справедливого та гуманного суспільства, яке ґрунтується на принципах рівності та поваги до прав кожної особистості.

Розширене розуміння гендерної компетентності у підготовці майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти передбачає поглиблену інтеграцію гендерних аспектів у навчальні програми, педагогічну практику, а також організаційно-управлінську діяльність. Це потребує розробки нових підходів до навчання, впровадження інноваційних методик

та моніторингу їх ефективності, а також створення відповідної організаційної структури, яка забезпечить сталий процес розвитку гендерної компетентності на всіх етапах підготовки.

Одним із основних завдань є підготовка викладачів та педагогічних працівників до викладання гендерних дисциплін, а також до використання гендерно чутливих підходів у щоденній педагогічній практиці. Це може передбачати як інноваційні методи активного навчання (семінари, тренінги, воркшопи), так і традиційні лекційні курси, спрямовані на формування глибокого розуміння гендерних проблем, актуальних у контексті освіти та управління. Студенти, які навчаються на майбутніх менеджерів освіти, повинні бути оснащені знаннями та інструментами для розв'язання таких проблем, як гендерні стереотипи, нерівність у навчальних закладах та дискримінація.

Зокрема, важливо забезпечити студентів уміннями і навичками для розробки та впровадження гендерно чутливих навчальних програм. Це може включати включення в освітній процес матеріалів, які сприяють розумінню рівних можливостей для всіх учнів, а також навчальних завдань, які дозволяють їм аналізувати та долати гендерні стереотипи. У контексті управлінської діяльності майбутні менеджери повинні вміти створювати сприятливе середовище для розвитку гендерної рівності у своїх закладах. Це включає не лише управлінські рішення щодо кадрової політики, але й розвиток внутрішньої культури закладу, яка активно підтримує гендерну рівність.

Окремим важливим аспектом є роль педагогічних практик, на яких студенти можуть відпрацьовувати отримані теоретичні знання. Проведення гендерного аудиту в школах та навчальних закладах, участь у розробці і впровадженні гендерно чутливих програм дозволяє майбутнім менеджерам освіти безпосередньо взаємодіяти з реальними соціокультурними ситуаціями і на практиці вирішувати питання гендерної рівності. Гендерно чутлива політика на рівні закладу освіти передбачає не тільки рівні можливості для учнів, але й забезпечення гендерно рівних умов для педагогів, розробку стратегій, що сприяють залученню всіх до прийняття рішень на рівні адміністрації та педагогічного колективу.

У контексті організаційних змін важливим є створення механізмів для оцінки рівня

гендерної рівності в закладах освіти. Такі механізми повинні включати регулярний моніторинг та аналіз гендерного складу учнів, викладачів, а також виявлення гендерної дискримінації або неявних стереотипів у навчальному процесі. Для цього необхідно розробити відповідні інструменти та методи оцінки, які дозволяють виміряти ефективність впроваджених гендерно чутливих ініціатив. Це дозволить своєчасно коригувати стратегії управління та навчання, а також забезпечити можливість інтеграції зворотного зв'язку від учасників навчального процесу.

Також важливо звернути увагу на необхідність створення гендерної політики в освітніх закладах, яка б орієнтувалася не лише на забезпечення рівних можливостей для учнів та працівників, але й на розвиток інтеграції гендерної рівності в усі аспекти управлінської діяльності. Це включає створення та підтримку інклюзивних політик щодо найму персоналу, забезпечення рівних умов для кар'єрного зростання, а також запобігання гендерній дискримінації чи сексуальним домаганням. Гендерна політика повинна також забезпечити захист прав та інтересів осіб, які стикаються з гендерними порушеннями, створюючи таким чином безпечне та рівноправне середовище для всіх учасників освітнього процесу.

Завдяки системному підходу до формування гендерної компетентності, майбутні менеджери освіти зможуть значно покращити якість управління та розвитку закладів загальної середньої освіти. Вони будуть здатні створювати інклюзивні освітні середовища, де кожен учень має рівні можливості для самовираження, розвитку та досягнення своїх цілей, незалежно від статі або гендерних стереотипів. Це сприятиме не тільки зниженню рівня дискримінації та упереджень у школах, а й більш успішному формуванню демократичного та рівноправного суспільства, де права кожної людини будуть поважатися і захищатися.

З метою посилення ефективності гендерної освіти в Україні, особливо в контексті підготовки майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти, необхідно розробити чіткі критерії та механізми для впровадження гендерно орієнтованих управлінських практик. Зокрема, майбутні управлінці повинні отримати навички, які дозволять їм впроваджувати гендерно чутливі стратегії в навчальних програмах, що

дозволяє забезпечити рівність можливостей для всіх учнів, незалежно від їхньої статевої приналежності чи гендерної ідентичності. Це, у свою чергу, сприятиме кращому впровадженню політик щодо боротьби з гендерними стереотипами в освітньому процесі.

Важливим аспектом у підготовці менеджерів освіти є їхня здатність до гендерно чутливого лідерства. Вони повинні бути спроможні будувати інклюзивні команди, створювати підтримуючу атмосферу для викладачів, учнів і їхніх батьків, а також уміти ефективно вирішувати конфлікти, що виникають на ґрунті гендерних проблем. Тренінги та курси, які акцентують увагу на гендерній чутливості, повинні включати реальні приклади з практики, де студенти зможуть застосовувати набуті знання у реальних умовах освітнього середовища.

Ще одним важливим кроком є інтеграція гендерної освіти в державні стандарти і програми підготовки менеджерів освіти. Державні органи повинні забезпечити відповідність програми підготовки кадрів вимогам сучасних освітніх реалій, включаючи обов'язкове вивчення гендерної політики та практик на рівні управління закладами освіти. У такому контексті потрібно розробити методичні рекомендації для керівників закладів освіти, які будуть орієнтуватися на забезпечення гендерної рівності як невід'ємної частини сучасної педагогічної практики.

Крім того, вкрай важливо проводити постійне підвищення кваліфікації педагогів і менеджерів закладів загальної середньої освіти щодо гендерної тематики через безперервне навчання, участь у наукових конференціях та обміні досвідом з колегами з інших країн. Це дозволить поширювати передовий досвід і забезпечити розвиток стійкої культури гендерної рівності в освітніх установах.

Окремо варто відзначити роль співпраці між державними і недержавними організаціями у процесі впровадження гендерної освіти в школах. Спільні проекти, консультації, проведення тренінгів для педагогів і адміністрацій шкіл можуть значно посилити ефективність змін. Наявність національних та міжнародних партнерств дозволяє залучити додаткові ресурси для розробки навчальних програм та методик, що відповідатимуть світовим стандартам у галузі гендерної рівності в освіті.

У підсумку, стратегія розвитку гендерної компетентності серед майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти повинна бути системною і комплексною. Вона має включати підготовку кадрів, науково-методичну підтримку, впровадження гендерних стратегій в освітній процес, а також постійну оцінку ефективності впроваджених змін. Це створить сприятливі умови для формування освітнього середовища, яке стане справжнім осередком рівних можливостей для кожної особистості, сприятиме розвитку інклюзивного та рівноправного суспільства, де кожна людина буде вільно розвиватися, реалізовувати свої здібності і досягати успіху незалежно від гендерної ідентичності чи статевої приналежності.

Для більш детального розвитку гендерної компетентності майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти важливо врахувати кілька ключових аспектів, які безпосередньо впливають на якість і ефективність навчання та управлінських практик у школах.

Першим кроком на шляху до формування гендерної компетентності є розробка спеціальних навчальних курсів і програм, що враховують гендерні аспекти в освіті. Це включає створення теоретичних і практичних матеріалів, які б забезпечували глибоке розуміння гендерної рівності, гендерних стереотипів, та їхнього впливу на освітній процес. Студенти повинні навчатися не лише теоретичних знань про гендер, але й практичних навичок, які дозволяють їм оцінювати й аналізувати ситуації з огляду на гендерну рівність, а також розробляти стратегії для подолання гендерної нерівності в школах.

Такі програми повинні включати теми, як:

- Аналіз гендерних стереотипів в освітньому середовищі та способи їх подолання.
- Формування гендерно чутливої культури в школі.
- Розробка гендерно збалансованих навчальних матеріалів.
- Практики гендерно чутливого управління школою, які включають рівні можливості для всіх учнів та вчителів.
- Стратегії надання підтримки для учнів та працівників, які зазнають гендерної дискримінації.

Це дозволить підготувати студентів до керівних ролей, де вони зможуть застосовувати

гендерно чутливі стратегії для поліпшення атмосфери в навчальних закладах та забезпечення рівних можливостей для розвитку кожного учня.

Не менш важливим є впровадження гендерно орієнтованих педагогічних практик у підготовку майбутніх керівників освітніх закладів. Педагогічні практики є важливими не тільки для теоретичного розуміння, але й для розвитку практичних навичок. Студенти мають можливість застосовувати знання про гендерну рівність на практиці, працюючи в реальних освітніх середовищах, де вони можуть оцінювати існуючі проблеми гендерної нерівності та здійснювати заходи для їх подолання.

Одним з ефективних підходів є проведення гендерного аудиту в школах, де студенти аналізують поточний стан гендерної рівності в навчальному закладі та розробляють рекомендації щодо поліпшення ситуації. Це включає:

- Аналіз гендерного складу учнів та викладачів.
- Оцінка рівня доступу до освітніх ресурсів для різних груп студентів, зокрема для дівчат та хлопців.
- Виявлення випадків гендерної дискримінації чи упередженого ставлення.
- Розробка і впровадження політик, спрямованих на усунення гендерної нерівності.

Завдяки цьому студенти можуть отримати реальну практику в управлінні освітніми закладами, що дозволяє їм безпосередньо впливати на зміни у школах.

З огляду на те, що майбутні менеджери закладів освіти будуть відповідати за впровадження гендерної політики на рівні шкіл, важливо, щоб вони мали навички не тільки у сфері педагогіки, але й у сфері управління. Це включає розуміння того, як створити організаційні структури та політики, які сприяють гендерній рівності в школі.

Менеджери повинні вміти:

- Створювати інклюзивні стратегії для забезпечення гендерної рівності.
- Впроваджувати кадрову політику, що забезпечує рівні можливості для чоловіків і жінок у навчальних закладах.
- Підтримувати розвиток прогресивних ініціатив для забезпечення рівних прав і можливостей для всіх учнів, незалежно від їх статі.

- Створювати програми підтримки для учнів та працівників, що стикаються з гендерною дискримінацією.

Також важливо, щоб менеджери мали здатність працювати з різними групами та стейкхолдерами (учнями, педагогами, батьками, органами місцевої влади), що допомагає забезпечити сталий розвиток гендерної політики в школах.

У рамках постійного підвищення кваліфікації для педагогів і менеджерів освітніх установ має бути передбачено регулярне навчання з гендерної тематики. Це включає участь у тренінгах, семінарах, вебінарах, конференціях, а також розвиток наукових досліджень у галузі гендерної освіти. Такий підхід дозволяє не лише підтримувати рівень обізнаності з гендерних питань, але й активно впроваджувати нові методи та інструменти для забезпечення рівних можливостей у школах.

Безперервне навчання є важливим для забезпечення адаптації освітніх працівників до змін у соціально-культурних умовах, де питання гендерної рівності стають все більш актуальними. Для цього можна створювати спеціалізовані курси для педагогів, що включатимуть теми гендерної дискримінації, сексуальних домагань, підтримки учнів у складних гендерних ситуаціях, а також формування гендерно чутливої культури в колективах.

Для досягнення максимального ефекту в формуванні гендерної компетентності майбутніх менеджерів освіти важливо налагодити співпрацю з громадськими організаціями, які займаються питаннями гендерної рівності, а також з міжнародними освітніми установами та організаціями. Це дозволить не тільки обмінюватися досвідом, але й отримувати фінансову та методологічну підтримку для реалізації гендерно орієнтованих проєктів у навчальних закладах. Взаємодія з міжнародними партнерами допоможе включити в навчальний процес міжнародні стандарти та передові практики, що сприяють розвитку гендерної рівності в освіті.

У підсумку, для забезпечення ефективного розвитку гендерної компетентності серед майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти необхідно запровадити комплексний підхід, що включає реформу навчальних програм, розвиток педагогічних практик, вдосконалення управлінських стратегій і безперервне

навчання. Це дозволить підготувати професіоналів, які будуть здатні створювати гендерно рівноправні, інклюзивні та безпечні освітні середовища для майбутніх поколінь.

Для ефективного формування гендерної компетентності майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти важливим є постійне вдосконалення навчальних методик, що орієнтуються на інклюзивний підхід і враховують специфіку розвитку гендерної рівності в освітньому середовищі. Зважаючи на те, що гендерна компетентність є складовою частиною загальної професійної підготовки менеджерів освіти, особливо важливою є адаптація їхніх управлінських практик до соціальних змін та потреб учнів, батьків і педагогічного колективу. Менеджери закладів освіти мають розуміти не лише основи теоретичних аспектів гендерної рівності, а й мати практичні навички впровадження політик та програм, які сприяють створенню умов для рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу.

У цьому контексті, основним завданням є інтеграція гендерної політики на рівні управлінських практик, що передбачає активне використання інструментів гендерної аналізи в усіх аспектах діяльності навчальних закладів, зокрема, в кадровій політиці, організації навчального процесу, а також в питанні надання психологічної підтримки учасникам освітнього середовища, які можуть бути піддані дискримінації через їхній гендер. Формування у майбутніх керівників закладів освіти готовності до ведення таких політик є важливим етапом їх підготовки, оскільки це дозволяє створювати умови для розвитку учнів з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей, незалежно від їхньої статі.

Також важливим є усвідомлення того, що гендерна рівність не є лише питанням прав людини, а й фактором, який впливає на ефективність навчального процесу та соціалізацію учнів. Рівний доступ до освітніх можливостей, незалежно від статі, сприяє формуванню поважного ставлення до різноманітних груп людей та розвитку соціальної згуртованості в навчальних закладах. Водночас, для ефективного розв'язання проблем гендерної нерівності важливо, щоб менеджери закладів освіти активно співпрацювали з педагогами, учнями, батьками та громадськими організаціями. Тільки через

комплексний підхід можна досягти сталих змін, що сприятимуть формуванню безпечного та інклюзивного освітнього середовища.

Щоб забезпечити ефективність змін, необхідно не лише створювати сприятливі умови для розвитку гендерної компетентності серед педагогів, а й стимулювати їх до саморозвитку та постійного вдосконалення власних знань і навичок у цій галузі. Це включає участь у тренінгах, семінарах та наукових дослідженнях, що дозволяють педагогам і менеджерам навчальних закладів бути в курсі новітніх тенденцій у сфері гендерної політики та освіти. Врахування міжнародного досвіду і практик також є важливим аспектом, оскільки дозволяє запроваджувати найбільш ефективні стратегії щодо гендерної рівності в українській системі освіти.

Таким чином, гендерна компетентність майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти є необхідною складовою частиною їхньої професійної підготовки, що дозволяє не лише забезпечити рівність між учасниками освітнього процесу, а й сприяти сталому розвитку системи освіти в цілому. Це включає не лише надання знань, а й формування цінностей, орієнтованих на рівність та повагу до прав людини. Тому важливо, щоб підготовка майбутніх керівників освітніх закладів передбачала інтеграцію гендерної освіти як невід'ємної частини їхнього навчального процесу.

Для досягнення цієї мети необхідно впроваджувати комплексні стратегії, спрямовані на розвиток гендерної компетентності як серед студентів, так і серед викладачів, що займаються підготовкою майбутніх управлінців освіти. Перш за все, важливо здійснювати інтеграцію гендерної освіти у всі дисципліни підготовки майбутніх педагогів та менеджерів, щоб забезпечити всебічне розуміння впливу гендерних аспектів на процеси навчання та управління. У зв'язку з цим, ключовим моментом є розробка спеціалізованих курсів і тренінгів, які дозволяють студентам не лише отримувати теоретичні знання, але й формувати практичні навички вирішення гендерних питань у професійній діяльності.

Засоби та методи формування гендерної компетентності мають бути різноманітними та орієнтованими на активне залучення учасників до аналізу реальних проблем і ситуацій. Для цього використовуються кейс-методи, ролеві ігри,

обговорення практичних ситуацій, що дозволяють глибше усвідомити та вирішити проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю в освітніх закладах. Ці методи допомагають не тільки виявити можливі гендерні стереотипи, а й розвинути навички адаптації освітнього процесу до потреб кожного учня, незалежно від статі.

Особлива увага повинна приділятися розвитку у студентів розуміння важливості гендерної чутливості в управлінських рішеннях. Це включає забезпечення рівного доступу до можливостей навчання та кар'єрного росту, врахування інтересів та потреб усіх учасників навчального процесу. Крім того, важливим є навчання менеджерів закладів освіти правильному управлінню гендерними питаннями, що дозволяє створювати стратегії, які підтримують рівність між усіма учасниками освітнього процесу, починаючи від учнів і закінчуючи педагогічними працівниками.

Одним із важливих аспектів, що потребує уваги, є використання міжнародних практик у формуванні гендерної компетентності. Це дозволяє застосовувати передові методики та стратегії, які успішно реалізовані в інших країнах, що дає можливість уникати помилок та запроваджувати найкращі рішення для українських умов. Водночас важливо враховувати національні особливості та культурні традиції, що можуть впливати на сприйняття гендерної політики та її реалізацію в освітньому середовищі.

Не менш важливим є створення середовища, в якому студенти і викладачі можуть вільно обговорювати гендерні питання, подолати стереотипи та упередження, що існують в суспільстві, і сприяти розвитку інклюзивної та підтримуючої культури в освітніх закладах. Ось чому необхідно не лише фокусуватися на формуванні знань, але й на розвитку внутрішньої мотивації, яка сприятиме впровадженню гендерно чутливих практик у повсякденну діяльність майбутніх менеджерів освіти.

Насамкінець, варто зазначити, що формування гендерної компетентності у майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти є складним, багатогранним процесом, який потребує комплексного підходу. Успішне впровадження гендерної політики у заклади освіти здатне забезпечити створення рівних можливостей для учнів та педагогічного персоналу, що, у свою чергу, позитивно впливає

на розвиток всього освітнього середовища і сприяє формуванню соціально відповідальних громадян, здатних до активної участі в суспільному житті.

Процес формування гендерної компетентності серед майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти потребує постійної оцінки та коригування освітніх програм, що дозволяє враховувати змінювані соціально-культурні умови та новітні тенденції у сфері гендерної політики. Для цього важливо створювати механізми моніторингу, які дозволяють оцінювати ефективність впровадження гендерної освіти та адаптувати навчальні курси, методи та інструменти до сучасних вимог. У такому контексті основну роль відіграють науково-дослідницькі проекти, що сприяють глибшому розумінню специфіки гендерної проблематики в освіті та пошуку інноваційних підходів до її вирішення.

У рамках підготовки майбутніх керівників освіти до управлінської діяльності слід приділяти увагу не тільки розв'язанню конкретних гендерних проблем, а й загальному розвитку стратегічного мислення, здатності прогнозувати наслідки своїх управлінських рішень на гендерну ситуацію в закладі освіти. Це включає в себе знання про гендерну політику на рівні держави, міжнародні зобов'язання та локальні практики, які можуть бути застосовані в конкретному навчальному закладі. Крім того, важливо формувати в майбутніх управлінців не лише професійні, а й етичні засади, пов'язані з гендерною рівністю, щоб вони могли ухвалювати рішення, які відповідають загальнолюдським цінностям і принципам справедливості.

Інтеграція гендерної освіти в освітній процес потребує також підтримки з боку державних органів управління освітою, що зобов'язані створювати відповідні нормативно-правові акти та рекомендації щодо впровадження гендерної рівності в освітніх закладах. Важливим є підвищення рівня обізнаності серед педагогів, адміністрації шкіл і представників місцевих органів управління освітою про важливість гендерної політики, що сприятиме розвитку більш відкритих та чутливих до гендерних питань управлінських практик.

На завершення, можна зазначити, що ефективно формування гендерної компетентності у майбутніх менеджерів закладів загальної

середньої освіти є запорукою створення сприятливого та рівноправного середовища в освітніх установах, яке буде сприяти розвитку учнів без огляду на їхній гендер. Оскільки гендерна рівність є основою для здорового, успішного і соціально відповідального суспільства, розвиток цієї компетентності серед майбутніх керівників освіти має стати важливим пріоритетом у підготовці висококваліфікованих спеціалістів для сучасної освітньої системи України.

Висновки і перспективи подальших дослідження. У результаті проведеного дослідження було виявлено, що формування гендерної компетентності у майбутніх менеджерів закладів загальної середньої освіти є важливим елементом їх професійної підготовки. Оволодіння цими компетенціями дозволяє не лише сприяти створенню рівних умов для всіх учасників освітнього процесу, а й сприяє впровадженню сучасних інклюзивних практик у діяльність навчальних закладів. Гендерна компетентність є необхідною складовою для управлінців, оскільки вона допомагає формувати культуру рівноправності та взаємоповаги серед учнів та педагогів, що має позитивний вплив на атмосферу в закладі та ефективність навчального процесу.

До основних висновків можна віднести те, що гендерна компетентність повинна включати не лише теоретичні знання про гендерну рівність, а й практичні навички, спрямовані на подолання гендерних стереотипів і дискримінації в освітніх закладах. Успішна реалізація цього процесу можливе через інтеграцію гендерних аспектів в усі етапи професійної підготовки, починаючи з навчальних програм і курсів

до діяльності студентів під час практики. Окрім того, важливим є розвиток у майбутніх менеджерів здатності до критичного осмислення гендерних питань, а також умінь застосовувати ці знання в управлінських рішеннях.

Перспективи подальших досліджень у цій галузі полягають у вдосконаленні методик і підходів до формування гендерної компетентності, зокрема шляхом розвитку нових форм навчання та тренінгів, які можуть ефективно поєднувати теоретичний матеріал із практичним застосуванням. Оскільки гендерна проблематика є динамічною і взаємопов'язаною з іншими соціальними процесами, важливо проводити постійні дослідження для адаптації освітніх стратегій до змін у соціокультурному середовищі.

Перспективними напрямками досліджень є також вивчення досвіду міжнародних освітніх систем у галузі гендерної освіти, що дозволить впроваджувати передові практики у вітчизняну систему підготовки кадрів для освітніх закладів. Зокрема, важливо розглянути питання гендерної чутливості в управлінні освітніми установами, вивчати соціально-психологічні аспекти впливу гендерної рівності на ефективність навчання, а також розробляти стратегії для підтримки гендерної рівності в умовах українських шкіл.

Таким чином, подальші дослідження повинні бути орієнтовані на поглиблене вивчення гендерних питань у контексті освітньої реформи, впровадження гендерної політики в освітні заклади та розробку практичних рекомендацій для ефективної підготовки майбутніх управлінців освіти, здатних вирішувати гендерні проблеми в сучасному освітньому середовищі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бельц Т. Теоретичні основи інтеграції гендерної освіти в підготовку педагогічних кадрів. *Проблеми сучасної освіти*. 2018. 5(15). С. 19–27.
2. Гренкевич О. Педагогічні умови формування гендерної компетентності у студентів педагогічних спеціальностей. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. 2019. 2(29). С. 27–35.
3. Державна стратегія гендерної рівності в освіті України на 2021–2025 роки. Київ, 2021. 36 с.
4. Крамаренко А. Формування гендерної компетентності у майбутніх педагогів: теоретичні засади та практичні підходи. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2018. 6(84). С. 23–31.
5. Лінчук Н. Вплив гендерної компетентності на професійний розвиток керівників освітніх закладів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Освіта*. 2021. 4(56). С. 17–22.
6. Михайлова С. Гендерна рівність у навчальному процесі: виклики та перспективи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2020. 3(38). С. 33–41.
7. Салліван Е. Впровадження гендерної політики в управління освітніми закладами. *European Journal of Gender Studies*. 2017. 1(12). С. 41–48.
8. Юр'єва Т. Гендерна компетентність як складова професійної майстерності майбутніх педагогів. *Освітнологічний дискурс*. 2019. 3(26). С. 49–57.

REFERENCES:

1. Belts, T. (2018). Teoretychni osnovy intehratsii hendernoї osvity v pidhotovku pedahohichnykh kadriv [Theoretical foundations of gender education integration in the training of pedagogical staff]. *Problemy suchasnoi osvity – Problems of Modern Education*, 5(15), 19–27 [in Ukrainian].
2. Hrenkevych, O. (2019). Pedahohichni umovy formuvannia hendernoї kompetentnosti u studentiv pedahohichnykh spetsialnosti [Pedagogical conditions for the formation of gender competence in students of pedagogical specialties]. *Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Mykhaila Kotsiubynskoho – Scientific Notes of Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsiubynskyi*, 2(29), 27–35 [in Ukrainian].
3. Derzhavna stratehiia hendernoї rivnosti v osviti Ukrainy na 2021–2025 roky [State Strategy of Gender Equality in Education of Ukraine for 2021–2025]. (2021). Kyiv: [s.n.], 36 p. [in Ukrainian].
4. Kramarenko, A. (2018). Formuvannia hendernoї kompetentnosti u maibutnykh pedahohiv: teoretychni zasady ta praktychni pidkhody [Formation of gender competence in future teachers: theoretical foundations and practical approaches]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii – Pedagogical Sciences: Theory, History, Innovative Technologies*, 6(84), 23–31 [in Ukrainian].
5. Linchuk N. (2021). Vplyv hendernoї kompetentnosti na profesiinyi rozvytok kerivnykiv osvitnykh zakladiv. [Impact of gender competence on professional development of educational institution leaders]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Serii: Osvita – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Series: Education*, 4(56), 17–22 [in Ukrainian].
6. Mykhailova, S. (2020). Henderna rivnist u navchalnomu protsesi: vyklyky ta perspektyvy [Gender equality in the educational process: challenges and prospects]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii: Pedahohichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Pedagogical Sciences*, 3(38), 33–41 [in Ukrainian].
7. Sullivan, E. (2017). Vprovadzhennia hendernoї polityky v upravlinnia osvitnimy zakladamy [Implementation of gender policy in the management of educational institutions]. *European Journal of Gender Studies*, 1(12), 41–48.
8. Yurieva, T. (2019). Henderna kompetentnist yak skladova profesiinoї maisternosti maibutnykh pedahohiv [Gender competence as a component of professional mastery of future teachers]. *Osvitolohichniy dyskurs – Educational Discourse*, 3(26), 49–57 [in Ukrainian].