

Світлана Гіль,
ORCID iD 0000-0002-0740-3350
методист лабораторії управління
розвитком регіональної освіти
Миколаївський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти
вул. Адміральська 4-а, 54001, м. Миколаїв, Україна
svitlana.hil@toipro.mk.ua

Лілія Козирєва,
ORCID iD 0000-0003-1540-3841
завідувач лабораторії управління
розвитком регіональної освіти
Миколаївський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти
вул. Адміральська 4-а, 54001, м. Миколаїв, Україна
lilii.kozyrieva@toipro.mk.ua

РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

У науково-методичній статті досліджено нормативно-правове та інституційне забезпечення гендерної політики керівника закладу загальної середньої освіти, розглянуті основні напрями діяльності керівника щодо досягнення гендерного паритету у сфері управління закладом освіти. Указано, що в рамках освітніх програм права людини та права дитини мають бути основним підґрунтям для формування зазначеного підходу.

У розвідці йдеться про гендерні стереотипи, які перешкоджають ефективному розвитку суспільства і не відповідають сучасному світогляду.

Уточнено теоретичні підходи до визначення поняття гендерної компетентності керівника. Зазначені складники такої компетентності управління, її зміст та компоненти. Розглянуто проблеми формування гендерної компетентності керівників закладів освіти на трьох рівнях. Визначено психологічні умови становлення названої компетентності керівників закладів освіти. Окреслено основні завдання керівника закладу освіти щодо реалізації гендерної політики, формування відповідної культури.

Ключові слова: гендерна компетентність керівника; гендерна культура; гендерна політика; гендерна рівність; гендерні стереотипи.

© Гіль С. В., Козирєва Л. Л., 2024

Постановка проблеми. Серед основних напрямів здійснення демократичного євроінтеграційного поступу України є забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя держави. Україна, доєднавшись до ініціативи «Партнерства Біарріц», узяла на себе зобов'язання щодо інтеграції цього компонента в освітній процес. У матеріалах дев'ятої періодичної

доповіді України (CEDAW/C/UKR/9) на 1921 та 1923 засіданнях (див. CEDAW/C/SR.1921 та 1923), які відбулися 18 та 19 жовтня 2022 року стосовно освіти в Україні визначено проблеми, пов'язані зі зменшенням кількості вчителів, закриттям або злиттям шкіл і гендерним цифровим розривом, особливо в сільській місцевості. Крім того, не всі підручники та навчальні

матеріали були переглянуті для усунення дискримінаційних стереотипів (CEDAW/C/UKR/9, параграф 166) (Глобальний звіт про гендерні розриви за 2022 рік <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/>). Прикладом є звинувачення жертв у насильстві, невідповідне представлення в історичних підручниках внеску жінок у політику, науку чи інші сфери суспільства.

Згідно з Global Gender Gap Report, який щороку випускає World Economic Forum, різниця у середній оплаті праці чоловіків і жінок за 2022 р. в Україні становила 29 %. В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 81 місці зі 147 досліджуваних країн, а у 2023 році цей показник погіршився ще на 0,7 %.

Освіта виконує одну з головних ролей у процесі формування свідомості громадян, тож її розвиток має відбуватись на основі рівності, справедливості, толерантності, недискримінації. Серед основних проблем реалізації цих принципів є низький рівень обізнаності та невнесення гендерних підходів до програм підготовки педагогів. Із цією метою в МОІППО розроблено тематику занять: «Формування та реалізація державної політики у сфері захисту прав дітей: навчання та виховання на засадах стратегії гендерної рівності», «Шлях до рівності: стратегія гендерної рівності Європейського Союзу (2020–2025) та України (2022–2030)», «Інтерактивні методи та прийоми для формування гендерних компетентностей» тощо. Вибір тематики занять залежить від запитів та потреб слухачів курсів підвищення кваліфікації – педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

Аналіз досліджень і публікацій.

Упровадженням гендерного підходу та питанням забезпечення гендерного паритету займалися зарубіжні вчені, серед яких Р. Бейлз, Е. Еріксон, Т. Патерсон, Г. Салівен. Методологічні засади дослідження управління поведінкою персоналу розробляли Д. Мак-Грегор, А. Маслоу. Запровадження світового досвіду гендерних перетворень розглядали В. Буроменський, П. Горностаї, Т. Мельник. Проблеми ген-

дерних відмінностей в управлінні вивчали А. Посадська, Г. Сілласте, В. Успенська. Паритетні гендерні відносини досліджували Л. Воронько, Л. Гонюкова, Л. Гусякова, І. Жеребкіна. Теоретико-методологічні засади гендерних досліджень висвітлені в роботах Т. Дороніної, О. Ключко, В. Кравець, Н. Кутової, гендерної освіти та виховання – О. Петренко, Н. Усачової, С. Харченко. У розробленні концепції гендерного підходу в освіті брала участь Л. В. Штильова, гендерний підхід у ході підготовки майбутніх учителів урахований у роботах Н. Гендерник, С. Матюшкової, М. Поливянної, О. Шнирової, Л. Шолохової.

Мета статті – визначення основних напрямів діяльності керівника закладу загальної середньої освіти щодо реалізації гендерної політики.

Відповідно до мети визначено такі **завдання**:

- 1) проаналізувати нормативно-правові документи щодо забезпечення гендерної рівності в освіті;
- 2) дослідити шляхи формування гендерної компетентності керівника;
- 3) визначити основні напрями діяльності керівника закладу освіти в реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

Виклад основного матеріалу. Закони України «Про освіту» (2017 рік), «Про повну загальну середню освіту» (2020 рік), Концепція «Нова українська школа» (2016 рік) та інші нормативні документи задають стратегічні напрями реформи, яка передбачає зміну цілей та основних завдань відповідно до сучасної освітньої парадигми й світових тенденцій розвитку національних освітніх систем. Успішне реформування можливе за умови зміни кадрової політики кожної конкретної установи, упровадження інноваційних форм менеджменту, готовності до швидких змін та підвищення конкурентоспроможності закладу освіти. Ключовим питанням є формування компетентного керівника, який відповідає сучасним стандартам. Законодавча база не передбачає дискримінації жінок та чоловіків (табл. 1).

**Таблиця 1. Нормативні документи щодо забезпечення
гендерної рівності в Україні**

№ з/п	Назва документа	Рік
1.	Конституція України, ст. 21, ст. 24	1996
2.	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	2005
3.	Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини»	2008
4.	Закон України «Про зайнятість населення»	2012
5.	Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»	2013
6.	Кодекс законів про працю України, ст. 2-1	2008
7.	Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»	2019
8.	Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»»	2021
9.	Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»	2018
10.	Постанова Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи»	2006
11.	Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності»	2020
12.	Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності»	2020
13.	Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року	2013
14.	Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року	2022

Джерело: склала Л. Л. Козирева.

Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р (далі – Стратегія) визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Проте освітній процес є недостатньо чутливим до проблем гендерної рівності, попередження

та протидії дискримінації за будь-якою ознакою.

Статистичні дані та результати досліджень, зазначені у Стратегії, свідчать про значну фемінізацію сфери освіти, асиметрію педагогічного складу. «Приховані» та «відкриті» елементи дискримінації за ознакою статі досі спостерігаємо у змісті навчальних предметів та навчально-методичній літературі, взаєминах у педагогічному, дитячому, учнівському колективах, стилі

викладання та педагогічного спілкування.

Державні органи влади, зокрема Міністерство освіти і науки України, здійснює низку заходів, спрямованих на реалізацію Стратегії:

- 1) уносить зміни до нормативно-правових актів щодо формування не-дискримінаційного освітнього середовища в закладах освіти;
- 2) ураховує принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 3) забезпечує ведення документації з урахуванням принципів толерантного ставлення до представників національних меншин;
- 4) розробило і запроваджує гендерно зорієнтовану політику та програми для формування не-дискримінаційного освітнього середовища;
- 5) аналізує документи (програми, плани тощо), розробляє рекомен-

дації;

- б) здійснює гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів, що регламентують діяльність у сфері освіти, навчальних програм, підручників, посібників тощо.

В умовах реформування освіти все більшого значення набуває здатність керівника закладу освіти виявляти власну гендерну компетентність у взаємодії з учителями, батьками й учнями, організовувати освітній процес з урахуванням вимог гендерного підходу в освіті. Під гендерною компетентністю керівника, на думку О. Нежинської, варто розуміти знання, уміння, навички, що зумовлюють взаємодію з особами різної статі на засадах рівності, опосередковані їх індивідуально-психологічними гендерними характеристиками (Бондарчук О. І., Нежинська О. О., 2014).

Таблиця 2. Зміст і компоненти гендерної компетентності керівників закладу освіти

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ		
Когнітивний компонент	Операційний компонент	Особистісний компонент
<ul style="list-style-type: none"> • обізнаність у гендерній політиці у сфері освіти, • знання правових нормативів законодавства з упровадження гендерного підходу в практику управління закладом освіти, • знання про напрями запровадження гендерної рівності в освітню практику, • знання гендерної психології, • знання гендерних характеристик особистості 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння і навички впровадження гендерного підходу в управлінні закладом освіти, • уміння розв'язання непорозумінь у педагогічному колективі на основі гендерної нерівності та дискримінації між представниками різних статей, • упровадження гендерної просвіти для всіх суб'єктів освітнього процесу в закладі освіти 	<ul style="list-style-type: none"> • усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі, • толерантне ставлення до представників іншої статі, • подолання гендерних стереотипів і упереджень, • позитивне ставлення до гендерної просвіти, • прагнення до реалізації гендерного підходу в управлінні закладом освіти

Джерело: Бондарчук О. І., Нежинська О. О. 2014 (с. 26).

Психологічна готовність сучасного керівника закладу освіти до подолання гендерних стереотипів і упереджень, упровадження гендерного підходу в управлінні школою є важливою умовою для формування його компетентності. Досягнення цієї мети можливе за умови постійного са-

мовдосконалення, розвитку, професійного зростання керівника школи. Про це пише у своїх працях О. Остапчук.

Формування гендерної компетентності, як уважає О. Остапчук, має два аспекти: перший – у контексті підготовки до професійної діяльності, де тісно переплітаються

професійна та гендерна компетентності; другий – підготовлені кадри формуватимуть у молоді гендерну компетентність, яку радше необхідно розглядати крізь призму життєвої компетентності (Остапчук О. Л., 2008, с. 6).

Удосконалення гендерної компетентності керівника закладу освіти потребує тривалого часу, відбувається під впливом суспільних змін та наявних стереотипів, готовності особистості до їх подолання.

Гендерна компетентність керівника – це психологічна здатність, що дає змогу управлінцеві ефективно та адекватно оцінювати міжособистісні стосунки представників різних статей у колективі; уміння помічати ситуації гендерної нерівності та запобігати їхньому критичному загостренню; не допускати у своїй професійній діяльності гендерно-дискримінаційних проявів.

Проблеми формування гендерної компетентності керівників закладів освіти на трьох рівнях розглядає О. О. Нежинська: 1) на макрорівні – у контексті гендерних перешкод у суспільстві; 2) на мезорівні – через прояви в освітній галузі; 3) на мікрорівні – у контексті особистості керівника. На макрорівні проблеми зумовлені перешкодами на рівні суспільних відносин (Бондарчук О. І., Нежинська О. О., 2014, с. 41). Це зумовлено наявними в суспільстві стереотипами та психологічною готовністю сучасного керівника школи до впровадження змін і трансформацій в закладі, який він очолює.

Гендерну компетентність керівника О. Б. Кізь тлумачить як соціальнопсихологічну характеристику людини, що дає змогу їй бути ефективною в ситуаціях міжособистісної взаємодії з особами різної статі. Гендерна компетентність особистості передбачає наявність у людини: 1) знань про наявні ситуації гендерної нерівності, фактори та умови, що їх визначають; 2) уміння підмічати та адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; 3) здатність не виявляти в своїй поведінці гендерно-дискримінаційних практик; 4) розв'язувати гендерні проблеми та конфлікти в разі їх виникнення

(Кізь О. Б., 2019).

Знання психології особистості суттєво знижує ризики виникнення гендерних конфліктів у колективі, адже застосування цих знань допоможе директорові побудувати продуктивну роботу колективу та його ефективну комунікацію.

Гендерну компетентність, на думку І. В. Стражнікової, можна визначити як характеристику, що дозволяє особистості не бути суб'єктом і об'єктом ситуацій гендерної нерівності. Іншими словами, гендерна компетентність – це здатність чоловіків і жінок помічати ситуації гендерної нерівності в навколишньому їхньому житті; протистояти сексистським, дискримінаційним діям і впливам; самим не створювати ситуації гендерної нерівності (Стражнікова І. В., 2024, с. 212).

Аналізуючи психологічні дослідження гендерної спрямованості, зазначаємо, що гендерно компетентною є та людина, яка уникає гендерних стереотипів, не має гендерних упереджень, уміє будувати партнерські відносини з представниками різної статі, демонструє власні досягнення, набутий та привласнений досвід, який змінюється з розвитком особистості.

Науковець Л. Л. Шлеїна тлумачить гендерну компетентність як систему цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, соціально-рольових статусів, стилю життя і способу мислення, набутих у процесі соціалізації й зумовлених конкретними історичними, соціально-економічними умовами (Шлеїна Л. Л., 2017).

Це означає, що суспільство, спосіб життя людини, події, які відбуваються в державі, впливають на формування життєвих цінностей особистості та визначають стиль її суспільної поведінки. *Під цінностями розуміємо бажання і цілі людини, які мотивують її до дій та слугують керівними принципами в житті.*

У своїй праці Т. О. Грабовська отожднює гендерну компетентність із процесом діяльності, яка спрямована на процес і спонтанний вплив на особистість, що дає змогу осмислити розуміння поняття «гендер», а також норми, правила поведінки й

установки відповідно до культурних уявлень про роль, становище та призначення представників різних статей у суспільстві (Грабовська Т. О., 1999). Це означає, що керівникові закладу освіти потрібно враховувати індивідуальні, психологічні та особистісні риси працівників у виборі підходів до запровадження гендерної рівності в освітній процес. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників закладів освіти визначили О. І. Бондарчук і О. О. Нежинська (Бондарчук О. І., Нежинська О. О., 2014, с. 43).

На підставі проаналізованих наукових праць стверджуємо, що гендерна компетентність керівника є однією з ключових компетентностей особистості сучасного управлінця, яка передбачає здатність директорів до розв'язання проблем, запобігання кризових ситуацій, що виникли на гендерному підґрунті між особами різної статевої належності як у професійній діяльності в закладі освіти, так і в повсякденному житті, уникнення стереотипного мислення, здатність до активної суспільної позиції у подоланні стереотипів.

Крім того, гендерна компетентність керівника відіграє важливу роль у процесі створення сучасного освітнього середовища школи, оскільки директор школи має

бути обізнаний із факторами цього середовища та враховувати їх. Вони впливають на процес формування гендерної ідентичності здобувачів освіти. Важливим завданням керівника є створення такого середовища в школі, яке б дало можливість забезпечувати оптимальні умови виховання дитини незалежно від статевої належності, забезпечувало повагу до гідності і чеснот молодого покоління та рівні права кожному здобувачеві / здобувачці освіти.

Задля спільного розуміння термінів та просування справедливої й інклюзивної мови керівникові слід ознайомитись із розробленим Європейським інститутом з гендерної рівності (ЄІГР) спеціалізованим термінологічним інструментом – «Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності» (Бабак М., Давліканова О., Дмитрієва М., Козир М., Компанцева Л., Левченко К., Скорик М., Сулова О.; 2021).

Докладний аналіз операційного плану заходів на 2022–2024 роки для реалізації від Міністерства освіти і науки України Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року дає можливість визначити основні напрями діяльності керівника закладу освіти щодо її впровадження.

Рис. 1 Основні напрями діяльності керівника у сфері гендерної політики



Джерело: розробила С. Гіль.

1. Кадрове забезпечення.

Перший напрям – установлення гендерної рівноваги в кадровій політиці керівника закладу освіти. Він полягає в створенні умов для залучення до викладацької діяльності рівною мірою чоловіків та жінок; застосуванні гендерно чутливої та гендерно нейтральної лексики керівника; позбавленні від гендерних стереотипів усіх сфер діяльності.

Відповідно до статистичного аналізу відкритих даних ЄДРПОУ, представленість жінок у галузі освіти становить орієнтовно 78,3 %. Жінки є керівниками 98 % закладів дошкільної, 87 % – початкової, 68 % – середньої освіти (<http://surl.li/tsmtz>). Така тенденція буде зберігатися ще певний час, тому що у виборі сфери навчання серед молоді помітною є чітка гендерна сегрегація на «жіночі» та «чоловічі» професії. Так, серед студентів університетів, академій, інститутів за галузями знань освіта / педагогіка на початок 2018/2019 навчального року (випуск 2023, 2024 років) було: жінок – 72,6 %, чоловіків – 27,4 %. Закон України «Про повну загальну середню освіту» (2020 рік) дає можливість керівникові залучати до викладання осіб, які мають фахову освіту, але не мають педагогічної. Єдина умова для цього передбачена в ст. 58 ч. 5 Закону України «Про освіту» (2017), ст. 23 Закону «Про повну загальну середню освіту» (2020).

Окрім залучення рівною мірою чоловіків і жінок до педагогічної діяльності, керівник має покладатись у фаховому розподілі посадових обов'язків на компетентності, а не на стать. Необхідно враховувати важливість соціальної ролі, а не гендерну належність чи сімейні обставини, що склалися в родині, у ході формування розкладу занять, розподілу навчального навантаження, режиму роботи працівника. На врахуванні всіх складників наголошує і О. Кондратьєва: «Кадровий склад закладу освіти характеризується кількісними та якісними показниками. До кількісних показників належать: чисельність, професійно-кваліфікаційний рівень кадрів, статевий склад, середній вік, стаж роботи в закладі в цілому і на певній посаді. До якісних показників

належать індивідуально-професійні характеристики, досвід, конкурентоспроможність працівника, соціально-психологічні особливості кожного, мікроклімат у закладі тощо» (Кондратьєва О., 2023, с. 35). Зважаючи на вищезазначене, керівнику ЗО потрібно враховувати когнітивні, психологічні, вікові, індивідуальні, професійні, соціальні якості вчителів.

Принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків мають бути внесені до переліку пріоритетних напрямів діяльності закладу, враховані під час розроблення таких внутрішніх нормативних документів, як: статут закладу освіти, стратегія розвитку, правила внутрішнього розпорядку, освітні програми / навчальні плани, посадові інструкції працівників, річний план роботи, колективний договір, антибулінгова програма, положення про учнівське самоврядування, плани виховної роботи закладу / класних керівників, кодекс безпечної поведінки, правила поведінки учасників освітнього процесу.

2. Навчальні програми.

Другий напрям держава буде реалізовувати через певний час у ході створення нових типових освітніх програм чи проведення гендерної експертизи наявних, але вже нині заклад освіти має можливість самостійно адаптувати типові та створювати власні навчальні програми відповідно до потреб учасників освітнього процесу. Розподіл на групи під час вивчення навчальних предметів «Технології», «Трудове навчання», «Захист України» тощо у багатьох закладах освіти України вже перестав відбуватися за ознакою статі. Це має стати правилом, а не винятком.

3. Нульова толерантність до будь-якої дискримінації.

Процес подолання упередженості за ознакою статі щодо здобувачів освіти (їхніх нахилів, здібностей та задатків, уподобань та можливостей у навчанні, рівня навчальних досягнень) має пройти наскрізною лінію крізь увесь освітній процес, починаючи зі створення безпечного середовища. Мають бути заборонені будь-які утиски, зловживання, зневага, експлуатація та насильство. Педагогічні працівни-

ки мають заохочувати хлопців і дівчат до спільної господарсько-побутової праці, занять / ігор, спільного користування ігровим / навчальним / спортивним інвентарем з урахуванням їхніх інтересів, без закріплення за статевою ознакою та із забезпеченням однакових можливостей у доступі. У співпраці зі шкільним офіцером поліції, працівниками ювенальної превенції, офіцером освітньої служби безпеки педагогічні працівники мають формувати навички безпечної поведінки та взаємодії у фізичному просторі та інформаційно-комунікаційному середовищі, що надає доступ до принизливого контенту сексуального або насильницького характеру, який може бути шкідливим.

Мета гендерного виховання – сформувати особистість дитини вільною від гендерних стереотипів; відповідальною за власні дії та міжособистісні взаємини; рівною та вільною в самовираженні та самоствердженні в усіх сферах життя суспільства; незалежною від традиційних поглядів на соціальні ролі жінок та чоловіків (*Цокур О., Іванова І., 2007*). Гендерне виховання базується на принципах гуманізму, демократичності, наступності й безперервності, міждисциплінарності, етнокультурності, полікультурності, плюралізму.

4. Гендерна освіта всіх учасників освітнього процесу.

Керівник закладу освіти має постійно сприяти підвищенню кваліфікації педагогічних працівників у питаннях гендерної рівності; залучати психологічну службу закладу освіти до проведення тренінгів щодо подолання гендерних стереотипів і формування гендерної культури для всіх учасників освітнього процесу. У разі нестачі внутрішніх можливостей – може залучати до співпраці організації: наприклад: громадська правозахисна організація Ла Страда – Україна (<https://la-strada.org.ua>), Спільнота Ukrainer (<https://www.ukrainer.net>), Українська Гельсінська спілка з прав людини (<https://www.helsinki.org.ua>), Український жіночий фонд (<https://uwf.org.ua>), Міжнародна неурядова гуманітарна організація Save the Children (<https://www.savethechildren.net/what-we-do/emergencies/>

ukraine).

Також керівник має сприяти самоосвіті всіх учасників навчального процесу, рекомендувати використання онлайн-ресурсів для навчання:

- онлайн-курс «Жінки та чоловіки: гендер для всіх» https://prometheus.org.ua/course/course-v1:IRF+101+2015_T2;
- освітній серіал «Базові знання про гендер» <https://osvita.diiia.gov.ua/courses/basic-knowledge-about-gender>;
- освітній проєкт із протидії домашньому насильству <https://ed-era.com/projects/nonviolence/>.

5. Гендерний контент до всіх навчальних дисциплін.

Поступово, під час реалізації попередніх напрямів діяльності, маємо можливість накопичувати гендерний контент для всіх навчальних дисциплін. Міністерство освіти і науки з 2017 року застосувало антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів та розробило стратегію впровадження гендерного компонента в освіту, але навчальні посібники здебільшого досі насичені стереотипними твердженнями. У ході аналізу навчального матеріалу необхідно звертати увагу на рівність у представленні осіб різних статей: у науковій спільності, серед працівників різних професій та служб тощо. Тексти задач та вправ, малюнки, презентації, відеоматеріали не мають містити стереотипних та дискримінаційних тверджень, прикладів.

Гендерна рівність є фундаментальним правом та необхідною умовою досягнення цілей сталого розвитку, соціальної єдності та демократії, запорукою ефективної європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань. Певні ознаки дискримінації досі є в освітньому просторі. Освіта має фокусуватися на наскрізному впровадженні недискримінаційної політики в дошкільній, загальній середній, позашкільній та вищій освіті; удосконалювати гендерну обізнаність та чутливість усіх учасників освітнього процесу без визначення статі.

Висновки. У результаті аналізу нор-

мативно-правових документів визначено, що Законами України та іншими нормативними актами передбачені заходи щодо забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя людини. У дослідженні обґрунтовано основні напрями діяльності керівника закладу освіти для реалізації Стратегії, схарактеризовано основні кроки очільника закладу освіти з подолання упередженості за ознакою статі до здобувачів і здобувачок освіти. У процесі дослідження обґрунтовано доцільність подальшого вивчення підходів до реалізації кадрової політики в закладах освіти на засадах гендерної рівності. На шляху реалізації гендерної політики в закладі загальної середньої освіти пропонуємо керівникові підвищувати власну гендерну компетентність, прагнути до встановлення гендерної рівноваги в кадровому забезпеченні, створювати універ-

сальні навчальні програми, які не передбачають поділу за ознакою статі, установити нульову толерантність до будь-якої дискримінації як основу для формування безпечного середовища закладу, активно сприяти гендерній освіті всіх учасників освітнього процесу, поступово створювати недискримінаційний контент до всіх навчальних дисциплін.

Перспективи дослідження. Унесення до тематики курсів підвищення кваліфікації, науково-методичних заходів для керівників та педагогічних працівників закладів освіти тем, що розкривають суть гендерної політики закладу освіти. Розроблення методичного інструментарію до тем із гендерної проблематики, які будуть інтегровані в процес підготовки фахівців будь-якої галузі, зокрема педагогів та управлінців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бондарчук О. І., Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : монографія / О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська. – К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. – 180 с.
2. Глобальний звіт про гендерні розриви за 2022 рік <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/>.
3. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова; оновл. вид. – К. : «Вістка», 2021. – 170 с. – [Електронний варіант] / Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2021. – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueeros/ukraine/17580-20210419.pdf>.
4. Грабовська Т. О. Шляхи гуманізації відносин педагогів з учнями / Т. О. Грабовська // Навчально-методичні проблеми формування оптимального педагогічного клімату в шкільному колективі. – Київ : МАУП, 1999. – 134 с.
5. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ / Програма розвитку ООН в Україні. – 2017. – С. 24. – Режим доступу: <http://surl.li/tsmtz>.
6. Закон України «Про освіту». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
7. Закон України «Про повну загальну середню освіту». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>.
8. Кізь О. Б. Гендерна культура керівника як чинник попередження гендерної депривації учасників освітнього процесу / О. Б. Кізь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/15669/1/Kiz.pdf>.
9. Кінцеві зауваження Комітету CEDAW, 2022 UKR (Fin) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surl.li/tsmtq>.
10. Кондратьєва О. Умови підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі кадрової автономії закладів освіти / О. Кондратьєва // Вересень. – 2023. – №1 (96). – С. 32–44. DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.1.2023.03>.

11. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988 (Офіційний вісник України, 2017 р., № 1, ст. 22).

12. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «СОЦІАЛЬНІ ТА КУЛЬТУРНІ ЄВРОПЕЙСЬКІ СТУДІЇ: СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ», м. Київ, 26 квітня 2023 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surl.li/tsmsx>.

13. Операційний план заходів на 2022–2024 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/file/text/102/f521772n201.docx>.

14. Остапчук О. Л. Формування гендерної компетентності соціальних педагогів у процесі підготовки до професійної діяльності / О. Л. Остапчук / Електронний ресурс. Zhytomyr State University Library. – Режим доступу: <http://surl.li/gvuzu>.

15. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#n13>.

16. Стражнікова І. В. Особливості формування гендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти / І. В. Стражнікова / Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surl.li/tsmsi>.

17. Цокур О., Іванова І. Гендерна педагогіка – нова освітня технологія / О. Цокур, І. Іванова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://osvita.ua/school/method/upbring/1657/>.

18. Цокур О., Іванова І. Педагогічна професія та гендер / О. Цокур, І. Іванова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://osvita.ua/school/method/upbring/1696/>.

19. Шлеїна Л. І. Науково-педагогічні засади гендерної компетентності в системі вищої освіти / Л. І. Шлеїна / Матеріали II всеукраїнської наукової конференції: Актуальні питання підготовки майбутніх фахівців педагогічної освіти і умовах освітніх трансформацій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surl.li/tqrde>.

THE GENDER POLICY IMPLEMENTATION INTO THE GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTION: THE MANAGEMENT ASPECT

Svitlana Hil,

*methodologist of the laboratory for managing
the development of regional education*

*Mykolaiv In-Service Teachers Training Institute
4-a, Admiralska Street, 54001, Mykolaiv, Ukraine
svitlana.hil@moippo.mk.ua*

Kozyrieva Liliia,

*head of the laboratory for managing
the development of regional education*

*Mykolaiv In-Service Teachers Training Institute
4-a, Admiralska Street, 54001, Mykolaiv, Ukraine
liliia.kozyrieva@moippo.mk.ua*

In the scientific-methodological article, the normative-legal and institutional provisions for gender policy in the management of general secondary education institutions are examined, with major directions for achieving gender parity in the governance of educational institutions

discussed. It is indicated that the application of a gender approach within any educational program must be based on human rights, and aspects of gender equality since it plays an important role in the context of understanding these rights. The article addresses gender stereotypes that do not match the objective realities of the world and become an obstacle to effective social development. It is noted that the implementation of gender approaches in teacher training is fundamental to enhancing their professional competencies and personal development as active participants in the social life of society. The author of the paper analyses normative-legal acts in the field of gender policy implementation, as well as some specialized terminological tools focused on the field of gender equality, and the management aspect of implementing the Gender Equality Strategy in the education sector is highlighted by the researcher too. Theoretical approaches to defining the concept of a leader's gender competency are clarified. The components of managerial gender competency, its meaning, managerial gender competency, its meaning, and components are identified. The problems of forming gender competency in education institution leaders at three levels are considered. Psychological conditions for the development of gender competency in education institution leaders are determined. The main tasks of the education institution leader regarding the implementation of gender policy, formation of gender culture, and creation of a safe educational environment, free from any forms of violence and discrimination, are outlined.

Keywords: *gender competency of a leader; gender culture; gender equality; gender policy; gender stereotypes.*

REFERENCES

1. Bondarchuk, O. I. & Nezhynska, O. O. (2014). *Psykhologichni umovy formuvannia hendernoï kompetentnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv* [Psychological conditions of forming gender competence of heads of general educational institutions]. K.: TOV «NVP «Interservis» (ukr).
2. Hlobalnyi zvit pro henderni rozryvy za 2022 rik [Global Gender Gap Report 2022]. Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/> (ukr).
3. Hlosarii i tezaurus Yevropeiskoho instytutu z hendernoï rivnosti (2021). [Glossary and thesaurus of the European Institute for Gender Equality]. (Eds. M. Babak, O. Davlikanova, M. Dmytriieva, M. Kozyr, L. Kompantseva, K. Levchenko, M. Skoryk & O. Suslova). K.: «Vistka», Fond im. Fridrikha Eberta. Retrieved from: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>. (ukr).
4. Hrabovska, T. O. (1999). Shliakhy humanizatsii vidnosyn pedahohiv z uchniamy [Ways of humanizing relations between teachers and students]. *Navchalno-metodychni problemy formuvannia optymalnoho pedahohichnoho klimatu v shkilnomu kolektyvi*. Kyiv: MAUP (ukr).
5. Kintsevi zauvazhennia Komitetu CEDAW (2022). UKR (Fin) [Concluding observations of the CEDAW Committee, UKR (Fin)]. [Elektronnyi resurs]. Retrieved from: <http://surl.li/tsmtq> (ukr).
6. Kiz, O. B. Henderna kultura kerivnyka yak chynnyk poperedzhennia hendernoï deprivatsii uchashnykiv osvitnoho protsesu [Gender culture of the leader as a factor in preventing gender deprivation of participants in the educational process]. [Elektronnyi resurs]. Retrieved from: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/15669/1/Kiz.pdf> (ukr).
7. Kondratieva, O. (2023). Umovy pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv u systemi kadrovoi avtonomii zakladiv osvity [Conditions of professional development of pedagogical workers in the system of personnel autonomy of educational institutions]. *Veresen*, 1 (96), 32–44. DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.1.2023.03> (ukr).
8. Kontseptsiia realizatsii derzhavnoi polityky u sferi reformuvannia zahalnoi serednoi

osvity «Nova ukrainska shkola» na period do 2029 roku, skhvaleno rozporiadzhenniam Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 14 hrudnia 2016 r. № 988 [The concept of implementation of state policy in the field of general secondary education reform «New Ukrainian School» for the period until 2029]. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, 2017, 1, 22) (ukr).

9. Law of Ukraine «On Complete General Secondary Education» (2020). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (ukr).

10. Law of Ukraine «On Education». (2017). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (ukr).

11. Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «SOTSIALNI TA KULTURNI YEVROPEISKI STUDII: SOTSIALNI INNOVATSII DLIA UKRAINY», m. Kyiv, 26 kvitnia 2023 roku [Materials of the International Scientific and Practical Conference «SOCIAL AND CULTURAL EUROPEAN STUDIES: SOCIAL INNOVATIONS FOR UKRAINE», Kyiv, April 26, 2023]. Retrieved from: <http://surl.li/tsmsx> (ukr).

12. Operational plan of measures for 2022-2024 for the implementation of the Strategy for the implementation of gender equality in the field of education until 2030. [Online]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/file/text/102/f521772n201.docx> (ukr).

13. Ostapchuk, O. L. Formuvannia hendernoï kompetentnosti sotsialnykh pedahohiv u protsesi pidhotovky do profesiinoï diïalnosti [Formation of gender competence of social pedagogues in the process of preparation for professional activity]. Elektronnyi resurs. Zhytomyr State University Library. Retrieved from: <http://surl.li/gvuzy> (ukr).

14. Shleina, L. I. Naukovo-pedahohichni zasady hendernoï kompetentnosti v systemi vyshchoï osvity [Scientific and pedagogical principles of gender competence in the system of higher education]. Aktualni pytannia pidhotovky maibutnykh fakhivtsiv pedahohichnoï osvity i umovakh osvitnykh transformatsii. Retrieved from: <http://surl.li/tqrde> (ukr).

15. Strategy for implementation of gender equality in the field of education until 2030 [Electronic resource]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#n13> (ukr).

16. Strazhnikova, I. V. Osoblyvosti formuvannia hendernoï kompetentnosti v osvitnomu protsesi zakladu vyshchoï osvity [Peculiarities of the formation of gender competence in the educational process of a higher education institution]. Retrieved from: <http://surl.li/tsmsi> (ukr).

17. Tsokur, O. & Ivanova, I. Henderna pedahohika – nova osvitnia tekhnolohiia [Gender pedagogy – new educational technology]. Retrieved from: <https://osvita.ua/school/method/upbring/1657/> (ukr).

18. Tsokur, O. & Ivanova, I. Pedahohichna profesiia ta hender [Pedagogical profession and gender]. Retrieved from: <https://osvita.ua/school/method/upbring/1696/> (ukr).

19. Zhinky ta choloviky na kerivnykh posadakh v Ukraini. Statystychnyi analiz vidkrytykh danykh YeDRPOU (2017). [Women and men in leadership positions in Ukraine. Statistical analysis of open data EDRPOU]. Prohrama rozvytku OON v Ukraini, 24. Retrieved from: <http://surl.li/tsmtz> (ukr).