

відсутність дискримінації сприятимуть зростанню кількості користувачів освітніх послуг серед дорослого населення, в т. ч. жінок. По-третє, фінансова підтримка з боку усіх зацікавлених сторін (надходження від урядових структур, міжнародних донорів і роботодавців) у поширенні навчання і освіти дорослих позитивно вплинуть на збільшення кількості жінок і чоловіків, які будуть залучені до цього процесу.

### Література

1. Lazorenko O. Thematic Report on SDG4-Education 2030. League of Professional Women – Para 89 – HLPF 2019. Inputs to the High-level Political Forum on Sustainable Development. New York, 2019. URL: <https://cutt.ly/KfzK608> (date request: 31.08.2020).
2. Leave no One behind: Participation, Equity and Inclusion : 4<sup>th</sup> Global Report on Adult Learning and Education (UNESCO Institute for Lifelong Learning). Hamburg, 2019. 196 p. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372274> (date request: 31.08.2020).
3. Рекомендация об обучении и образовании взрослых (ЮНЕСКО). 2015. 17 с. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179> (date request: 31.08.2020).
4. Лазоренко О., Чала Н. Звіт аналізу результатів експертного онлайн опитування навчальних потреб жінок Україні, проведеного Жіночою Професійною Лігою 08–22.05.2020 р. (у друці).

## ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ У СВІТЛІ ВИМОГ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

**Ірина МАКАРЕНКО**

**Криворізький державний педагогічний університет,  
i.makarenko@ukr.net**

Нині, в епоху турбулентних соціально-економічних і технологічних трансформацій, розвиток суспільства вимагає глибоких перетворень соціальних інституцій і процесів з урахуванням принципів демократичності й недискримінаційності, зокрема й за ознакою статі. Так, одним із потужних інструментів реалізації демократичних процесів країн Європейського Союзу є політика гендерного мейнстримінгу – стратегія втілення політики гендерної рівності та недискримінації. Водночас, національна освіта, й досі залишається недостатньо чутливою до проблем забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації.

Звертаючись до п.1. ст.15 Закону України «Про повну загальну середню освіту» [3], а саме «виховний процес є невід’ємною складовою освітнього процесу у закладах освіти і має спрямовуватися на формування нетерпимості до приниження честі та гідності людини, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якою ознакою», переконуємось у зміні вектору освітньої поітики, зокрема, її орієнтації на демократичні цінності. Такі зміни не є і не мають бути швидкими, а відбуваються поступово, з усвідомленням їх необхідності, й у кінцевому результаті передбачать створенням егалітарного освітнього середовища в сучасному закладі загальної середньої освіти.

Згідно з Концепцією Нової української школи, сучасний педагог, а тим більше менеджер-керівник, має бути лідером, який може вести за собою [2]. Постає питання про носіїв так званого свідомо-перетворювального процесу, агентів змін,

менеджерів-лідерів, які і будуть тими локомотивами, що зможуть реалізувати гендерний підхід в освіті, водночас маючи власну сформовану гендерну компетентність.

Слід зазначити, що гендерна компетентність передбачає не лише наявність у педагога знань з гендерної проблематики, а й певну єдність навичок, цілеспрямованих дій, які б дали йому змогу демонструвати власну модель поведінки, що відповідає принципам гендерної рівності.

Наразі суспільство починає розуміти, що ефективна освіта залежить не лише від наданих знань і вмінь, а й від комфортності освітнього середовища, в якому відбувається процес навчання та виховання підростаючої особистості. Тому створення егалітарного освітнього середовища є одним із першочергових завдань для сучасного менеджера освіти. Тож реалії сьогодення доводять, що реформаційні процеси, які нині відбуваються у вітчизняній освітній сфері, будуть успішними за умови провідної ролі у їхній реалізації ефективних менеджерів, лідерів-професіоналів.

Окремо слід зацентувати увагу на певних критеріях готовності педагога до реалізації гендерного підходу в освітньому процесі, а саме: мотиваційна готовність (вивчення та усвідомлення власного потенціалу і його впливу на хід освітнього процесу); теоретична готовність (рівень знань з гендерної проблематики); практична готовність (комунікативні, психологічні, організаційні уміння щодо реалізації гендерного підходу) тощо.

Таким чином, слід зауважити, що рівень сформованості гендерної компетентності сучасних менеджерів освіти задає темп подальшої реалізації гендерного підходу в освітньому процесі. Відтак, проблема створення необхідних умов для підвищення рівня гендерної компетентності як керівників освітніх закладів, так і вчителів, залишається наразі однією з нагальних, які потребують негайного вирішення. До ефективних умов можна віднести такі: забезпечення системного підходу щодо реалізації гендерно спрямованих заходів у шкільній практиці; реалізація мотиваційно просвітницької діяльності гендерного спрямування; використання матеріально-технічного забезпечення щодо ефективного упровадження гендерного підходу; інтегрування різних форм, методів і засобів формування гендерної компетентності менеджерів освіти та вчителів.

Отже, зважаючи на важливість гендерної компетентності менеджерів освіти у світлі вимог Нової української школи, подальші розвідки наших досліджень вбачаємо у визначенні механізмів забезпечення вищенаведених умов формування гендерної компетентності педагогів, й водночас, створення егалітарного середовища у сучасному закладі загальної середньої освіти.

### Література

1. Желіба О. В. Освіта і гендер: навчально-методичний посібник. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 256 с.
2. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи / за заг. ред. М. Грищенко. Київ, 2018. 34 с. URL: <https://cutt.ly/JffArat> (дата звернення: 14.04.2020).
3. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січ. 2020 р. № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20> (дата звернення: 14.04.2020).