

СЕКЦІЯ № 7.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Ірина ГОНЧАРУК,

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти

Науковий керівник: Світлана ВИХОР,

кандидат педагогічних наук, доцент

*Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка (м. Тернопіль)*

ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У суспільстві гендерні питання займають одне з центральних місць у дискусіях про рівність і справедливість. У зв'язку з цим, важливим стає забезпечення гендерної компетентності керівників загальноосвітніх установ, від яких залежить організація освітнього процесу, виховна робота та загальне управління школою. Станом на сьогодні наукова база, що стосується управлінських аспектів становлення та функціонування центрів гендерної освіти у закладах середньої освіти, залишається недостатньо розвиненою. Однак саме від цього залежить успішність і результативність їх роботи.

Компетентність означає наявність достатніх знань у певній галузі, добру обізнаність у конкретному питанні, що свідчить про кваліфікованість і здатність діяти на основі знань. Це властивість людини, яка добре розуміє предмет і може давати компетентні поради або приймати зважені рішення. Крім того, компетентність також може означати наявність офіційних повноважень або прав на виконання певних дій чи прийняття рішень у відповідній сфері [3, с. 250].

У процесі дослідження гендерного виховання молоді природно постає питання формування гендерної компетентності. Гендерна компетентність – це здатність людини усвідомлювати та враховувати гендерні відмінності та

нерівність у своїй професійній діяльності, сприяти їх усуненню та запобіганню дискримінації.

На думку О. Нежинської, гендерна компетентність являє собою комплекс знань, умінь і навичок, що визначають взаємодію з людьми різної статі на основі принципів гендерної рівності. Ця взаємодія залежить від індивідуально-психологічних чинників, таких як маскуліність або фемінність, гендерна ідентичність, установки та стереотипи, які відображаються в повсякденному житті, комунікації та поведінці у відносинах з представниками обох статей [6, с. 212].

Т. Грабовська розглядає гендерну компетентність як процес як свідомих, так і неусвідомлених впливів на особистість, що сприяє засвоєнню знань про гендер, а також норм і правил поведінки відповідно до культурних уявлень про роль і місце різних статей у суспільстві. Цей процес спрямований на формування соціально активних членів суспільства, інтегрованих у систему гендерних ролей, і передбачає розвиток якостей, що забезпечують рівноправні та гармонійні стосунки між людьми [2, с. 142].

Український педагог Н. Мойсеюк визначає компетентність як особистісну якість, що є необхідною для ефективної та результативної діяльності в конкретній сфері. Вона підкреслює, що компетентність включає не загальні, абстрактні вміння та навички, а конкретні практичні знання, які будуть корисними людині незалежно від її віку чи професії [5, с. 639].

Сьогодні від керівників закладів освіти вимагається володіти певними компетентностями, що складаються зі знань, навичок та цінностей. Вони повинні знати базові основи гендерної теорії, міжнародні документи, спрямовані на утвердження гендерної рівності, а також національне законодавство з питань гендерної рівності. Важливо розуміти зміст і напрями державної політики у цій сфері, нормативно-правові акти, які забезпечують гендерну рівність у відповідній професійній діяльності, гендерні особливості роботи, яка виконується в межах їхніх функціональних обов'язків. Знати поняття гендерної інтеграції, гендерні ролі та стереотипи, що існують у сучасному українському суспільстві, їхній вплив на роботу та реалізацію державної політики. Також слід враховувати зміни, що відбуваються в суспільстві в контексті утвердження гендерної рівності, і знати поняття гендерного балансу та шляхи його досягнення. Вони повинні розуміти особливості утвердження гендерної рівності у своїй сфері

діяльності, поняття та види гендерно зумовленого насильства, а також визначати вразливі групи, які підпадають під ризик потрапляння у ситуації гендерного насильства. Важливо знати шляхи реагування на випадки гендерно зумовленого насильства у роботі з колегами та населенням, а також поняття, види та прояви гендерної дискримінації у суспільстві та методи реагування на такі ситуації. Мають володіти інструментами реалізації гендерної політики, зокрема гендерно дезагрегованою статистикою, гендерним аналізом і правовою експертизою.

Щодо навичок, керівники повинні вміти застосовувати положення міжнародного та національного законодавства щодо гендерної рівності у своїй щоденній роботі. Вони повинні аналізувати ситуацію з утвердження гендерної рівності у своїй сфері діяльності, визначати досягнення та проблеми в цьому напрямі, а також інтегрувати принципи гендерної рівності в усі аспекти своєї професійної діяльності. Важливо вміти виявляти гендерні стереотипи та боротися з ними під час виконання функціональних обов'язків. Повинні вміти розпізнавати види гендерно зумовленого насильства та адекватно реагувати на такі випадки, звертатися по допомогу у разі потрапляння в ситуацію насильства або дискримінації, а також надавати допомогу постраждалим відповідно до своїх функціональних обов'язків [4, с. 4].

Керівники загальноосвітніх установ відіграють ключову роль у створенні середовища, в якому гендерна рівність стає нормою. Від їхнього розуміння та впровадження гендерних аспектів залежить: рівність можливостей для педагогів незалежно від статі; забезпечення рівного доступу до ресурсів всім учнів; профілактика гендерних стереотипів та дискримінації; формування толерантного та шанобливого ставлення до гендерного різноманіття.

Гендерна компетентність керівника закладу освіти охоплює такі аспекти: знання основ гендерної теорії, розуміння сучасних проблем і тенденцій гендерного розвитку, знання законодавчих та нормативних актів, усвідомлення особливостей гендерної соціалізації, володіння методами і формами гендерного виховання та навчання, здатність керувати процесом гендерної соціалізації учнів, вміння організувати освітній процес з урахуванням принципів гендерної рівності, формування власної гендерної ідентичності, вміння мотивувати учнів до самостійного вивчення гендерних

питань, розвиток гендерної чутливості та повагу до кожної особистості незалежно від її статі.

У процесі навчання педагоги часто демонструють стереотипні підходи. Зокрема, спостерігається тенденція пов'язувати успішність у певних шкільних дисциплінах зі статтю учнів: хлопчики показують нижчі результати через нестачу зусиль, а дівчата, як правило, через відсутність здібностей. Крім того, є відмінності в реакції вчителя на відповіді учнів – дівчатам надається менше часу для відповіді та слабше підкріплюються їхні когнітивні досягнення, тоді як хлопчикам дозволяють довше відповідати з місця. Також педагог може орієнтувати дівчаток більше на міжособистісні стосунки, тоді як у хлопчиків заохочується ініціатива та активність.

Ключовим засобом формування гендерної компетентності керівників освітніх установ є активні та інтерактивні методи, спрямовані на гуманізацію, демократизацію педагогічного процесу, на розширення свободи відносин між учасниками освітнього процесу за його межами.

Оптимальний комунікативний варіант у гендерному навчанні – діалог, спрямований на осмислення «себе у світі» та «світу навколо себе». Реалізація цих підходів здійснюється через звернення до думки аудиторії.

У психолого-педагогічній літературі накопичено величезний арсенал інтерактивних форм та методів навчання. Перелічимо нижче основні їх.

Круглі столи, семінари-дискусії є груповим обговоренням проблеми, це дає спрямованість на пошук нового знання-орієнтира для подальшої самостійної діяльності. Цілі проведення обговорень групи педагогів можуть бути різні: оволодіння гендерними знаннями, діагностика гендерних уявлень, свідомість і перетворення гендерних установок та інші. Така форма роботи сприяє високій залученості учнів до розуміння змісту досліджуваного питання.

Семінар-практикум є однією з найбільш результативних форм методичної діяльності в освітніх установах, скільки дозволяє детально та систематично розглянути питання, поєднуючи теоретичний матеріал із практичними прикладами та демонстрацією конкретних методів і прийомів роботи. Можливі теми семінарів-практикумів з гендерного виховання:

- роль школи у гендерному вихованні дітей шкільного віку;
- фольклор з акцентом на гендер;
- організація сюжетно-рольових ігор;

- формування гендерної ідентичності у старших учнів, як один із напрямів реалізації освітньої галузі «Соціально-комунікативний розвиток».

Семинар-тренінг є формою навчання, яка дає змогу учасникам у стислі терміни попрацювати над своїми знаннями, поведінковими навичками та емоціями в умовно створеному комунікативному середовищі, що імітує ідеальні або уявні проблемні ситуації. Відмінною рисою тренінгів є формування особистості, відповідної до змісту і вимог професійної діяльності. Особливо важливими для розвитку гендерної компетентності педагогів є тренінги, які передбачають рольові, позиційні та імітаційні ігри.

Під час тренінгів для розвитку гендерної компетентності педагогів доцільно використовувати метод «кейс-стаді» (case study) – активний навчальний підхід, що базується на аналізі конкретних ситуацій і прикладів. Суть цього методу полягає в тому, що навчальний матеріал подається через реальні або змодельовані проблеми (кейси), а нові знання здобуваються через активну, креативну та дослідницьку діяльність учасників.

Крім того, в процесі тренінгової роботи з педагогами у розвитку їхньої гендерної компетентності доцільно використовувати роботу з малюнком (на матеріалі мальовничих портретів, на яких зображені чоловіки та жінки, хлопчики та дівчатка, обговорюються проблеми впливу гендерних стереотипів), проводити гендерний аналіз рекламних роликів кінофільмів, мультфільмів, засобів масової інформації, підручників та ін. з метою виявлення сексизму.

Гендерна компетентність формується також через практичне застосування гендерного підходу в управлінні школою. Це передбачає *гендерний аналіз усіх аспектів роботи установи* – від підбору кадрів до розподілу ресурсів та планування навчальних заходів. Важливо, щоб керівники систематично застосовували гендерно-нейтральні підходи у своїй діяльності та просували політику рівних можливостей.

Велике значення має інформування співробітників, учнів та батьків про важливість гендерної рівності. Керівники можуть організувати семінари, круглі столи, лекції та дискусії з питань гендерних стереотипів, рівних прав та можливостей, що сприяє формуванню загальної культури гендерної поваги у школі.

Важливим інструментом для керівників є моніторинг гендерної ситуації у школі. Це включає аналіз чисельного та якісного гендерного балансу серед педагогів, учнів та навіть батьків. Постійний аналіз успішності, участь у заходах, а також динаміка розвитку шкільного середовища з погляду гендерних аспектів дозволяють своєчасно виявляти проблеми та шукати шляхи їх вирішення.

Цифрові технології відкривають широкий спектр можливостей для дослідження та аналізу гендерних питань. Керівники можуть використовувати різні платформи та ресурси, такі як онлайн-курси, відеолекції та наукові статті, щоб бути в курсі останніх тенденцій та досліджень у галузі гендерної політики. Також корисними є цифрові інструменти для аналізу гендерного балансу та виявлення стереотипів в освітніх програмах.

Отож, для забезпечення гендерної чутливості в освітньому середовищі шкіл, керівництво застосовує такі *стратегії*:

- використання сучасних педагогічних технологій та різноманітних методів і форм навчання, які сприяють формуванню атмосфери взаємоповаги, співпраці та командної роботи серед учасників освітнього процесу. Це допомагає уникнути несправедливого, упередженого або дискримінаційного ставлення між учнями;
- спрямування навчальної діяльності на формування в учнів усвідомлення рівних прав і можливостей, а також розуміння унікальності кожної особистості. Підтримка рівної участі хлопців і дівчат у виконанні побутових завдань, спільних іграх та заняттях, а також у використанні навчального обладнання, щоб запобігти домінуванню однієї статі. Надання однакових можливостей для хлопців і дівчат в організації та проведенні виховних заходів, що сприяє вихованню принципів рівної відповідальності, взаємоповаги та підтримки. Це допомагає переосмислити усталені гендерні ролі та замінити традиційні підходи, які закріплюють гендерні стереотипи;
- регулярне проведення заходів для обговорення питань гендерної рівності та боротьби з дискримінацією, акцентуючи увагу на рівноправності між чоловіками й жінками, партнерських стосунках у родині й суспільстві. Ці заходи також повинні передбачати аналіз

впливу медіа на створення гендерних стереотипів і протидію сексизму;

- організація виховних заходів для підлітків, спрямованих на розвиток гендерної свідомості, критичного мислення, вміння публічно виступати та самовиражатися, а також активне залучення молоді через недискримінаційну комунікацію, яка ґрунтується на принципах гендерної рівності. Впровадження недискримінаційної комунікації в освітньому процесі, що виключає будь-які коментарі щодо гендерних стереотипів у поведінці учнів. Особливий акцент робиться на використанні гендерночутливої мови, що сприяє формуванню толерантної атмосфери в навчальному середовищі.

Керівник закладу освіти, який глибоко засвоїв принципи гендерної психології та має розвинену гендерну компетентність – це людина, яка усвідомлює свої унікальні соціальні та особистісні риси, що проявляються як у професійній діяльності, так і в особистому житті. Такий керівник відкритий до нових знань, здатний критично осмислювати стереотипи та уникати егоцентричних підходів. Тому питання впровадження гендерного підходу в управлінні освітнім процесом загальноосвітніх шкіл є надзвичайно важливим і актуальним. Проте однією з головних перешкод залишається те, що гендерна педагогіка ще не отримала достатнього академічного визнання.

Список використаних джерел:

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.
2. Грабовська Т. О. Шляхи гуманізації відносин педагогів з учнями. Київ : МАУП, 1999. 134 с.
3. Закаулова Ю. В. Професійна компетентність педагога в освітньому процесі вищої школи. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки*. Херсон, 2018. Вип. 81 (3). С. 146–151.
4. Кравченко О., Войтовська А. Формування гендерної компетентності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2024. Вип. 11 (1). С. 41–61.
5. Мойсеюк Н. Педагогіка : навч. посібник. Київ, 2007. 656 с.

6. Нежинська О. О. Модель гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць. Київ : Геопринт, 2008. Вип. 10. 219 с. URL: <http://umo.edu.ua/vipusk-10/nezhinsjka-oo-modelj-ghendernoji-kompetentnosti-kerivnikiv-zaghaljnoosvitnikh-navchaljnikh-zakladiv> (дата звернення: 10.10.2024).
7. Семигіна Т. В., Ярошенко А. А. Гендерні аспекти сучасної соціальної роботи: практика й освіта. *Paradigms of the Modern Educational Process: Opportunities and Challenges for Society*. 2019. С. 78–86.