

УДК 305-047.22:378

DOI <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2024-2.19>

Діна ТЮРИНА

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Національний університет цивільного захисту України

7114729@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1506-5849

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ФАКТОР ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ВИЩІЙ ОСВІТІ

Анотація. У статті на основі аналізу гендерного паритету та проявів гендерної сегрегації у сфері вищої освіти України обґрунтовано необхідність інтеграції гендерного підходу у освітній процес, важливим напрямом якої є формування та підвищення гендерної компетентності здобувачів, викладачів, науковців, керівників та управлінців освітніх закладів.

Методологія дослідження. Під час написання роботи ми користувалися теоретичними методами: аналіз наукової літератури з теми, синтез, дедукція, індукція, порівняння, класифікація та метод узагальнення інформації.

Наукова новизна роботи полягає у тому, що розкрито, що компонентами гендерної компетентності як складової професійної та соціальної компетентностей фахівця є: змістовний (знаннєвий) компонент – це гендерні знання як інтелектуальна основа розуміння сутності та значущості гендерного балансу для суспільного розвитку та здійснення цілеспрямованих дій з його забезпечення у професійному середовищі; ціннісний компонент – гендерні цінності як усвідомлення важливості забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, подолання гендерної дискримінації та деструктивних гендерних стереотипів; процесний компонент, що визначається змістовним та ціннісним компонентами – навички та вміння розв'язання гендерних проблем.

Визначено, що формування та розвиток гендерної компетентності повинні охоплювати здійснення у закладах вищої освіти аналітичних, програмно-планових, організаційно-управлінських, науково-методичних, виховних заходів системної підготовки фахівців, здатних до гендерно чутливої професійної діяльності.

Висновки. Доведено, що формування гендерної компетентності є наскрізним фактором інтеграції гендерного підходу у суспільні процеси, умовою успішної реалізації заходів державної політики гендерної рівності не тільки в освіті, а й у всіх галузях суспільного життя.

Ключові слова: вища освіта, державна політика гендерної рівності, гендерний підхід, гендерна компетентність, гендерний паритет, горизонтальна та вертикальна гендерна сегрегація, гендерні стереотипи, гендерно чутлива професійна діяльність.

Dina TIURINA

Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Management, National University of Civil Protection of Ukraine

7114729@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1506-5849

GENDER COMPETENCE AS A FACTOR OF THE INTEGRATION OF THE GENDER APPROACH HIGHER EDUCATION

Abstract. In the article, based on the analysis of the gender parity and manifestations of gender segregation in the sphere of higher education of Ukraine, the need to integrate a gender approach into the educational process, an important direction of which is the formation and improvement of gender competence of applicants, teachers, scientists, managers of education institutions is substantiated.

Methodology: Theoretical methods utilized in this study include analysis of scientific literature, synthesis, deduction, induction, comparison, classification, and information generalization.

Scientific novelty: The components of gender competence as a constituent of professional and social competences of a specialist are: the content (knowledge) component is gender knowledge, as an intellectual basis for the understanding of the essence and significance of gender balance for social development and the implementation of purposeful actions to ensure it in the professional environment; value component – gender values as an awareness of the importance to ensure equal rights and opportunities for women and men, overcoming gender discrimination and destructive gender stereotypes; process component determined by content and value components – skills and ability to solve gender problems was revealed.

The formation and development of gender competence should include the implementation of analytical, program-planning, organizational-management, scientific-methodical, educational measures of systematic training of specialists, capable of gender-sensitive professional activities was determined.

Conclusions: *The formation of gender competence is an end-to-end factor of the integration of the gender approach into social processes, a condition for the successful implementation of measures of the state policy of gender equality not only in education, but also in all spheres of social life is proved.*

Key words: *higher education, state policy of gender equality, gender approach, gender competence, gender parity, horizontal and vertical gender segregation, gender stereotypes, gender-sensitive professional activity.*

Постановка проблеми. Державна політика гендерної рівності орієнтована на подолання гендерних розривів як у суспільстві в цілому, так і в окремих галузях та сферах його життєдіяльності. Одним із пріоритетних напрямів державного регулювання суспільних відносин є забезпечення інтеграції гендерного підходу у сфері вищої освіти, що актуалізує теоретичні та прикладні дослідження заходів формування та розвитку гендерної складової професійної компетентності всіх учасників освітнього процесу, що є умовою і фактором підготовки закладами вищої освіти фахівців, здатних до здійснення гендерно чутливої професійної діяльності.

Аналіз сучасних досліджень та публікацій. Гендерні аспекти функціонування та розвитку освіти у сучасний період є предметом наукових досліджень, що інтегрують економічні, соціологічні, психологічні, педагогічні, правові, управлінські підходи до його їх розкриття. Аналізу гендерних проблем вищої освіти присвячено твори українських дослідників, серед яких: Будз О. [7], Войтовська А. [5], Дубова Г. [4], Кравченко О. [5], Когут І. [7], Медіна Т. [6], Мілосердов В. [7], Поліщук О. [7], Стеблюк С. [21], та ін. Але питання формування та розвитку гендерної компетентності здобувачів, викладачів, науковців, керівників та управлінського персоналу закладів вищої освіти як важливого фактору інтеграції гендерного підходу в освітнє середовище ще не отримали комплексного аналізу.

Метою статті є обґрунтування місця та ролі гендерної компетентності у реалізації державної політики гендерної рівності у вищій освіті та напрямів її формування.

Виклад основного матеріалу. Комплексним об'єктом державного регулювання гендерного розвитку є вища освіта, як:

– галузь формування та удосконалення людських ресурсів суспільного відтворення, що є високопрофесійними, інтелектуальними, кре-

ативними, здатними до інновацій та забезпечення гармонійних соціальних зв'язків;

– суспільний механізм формування, накопичення та розвитку соціального капіталу здобувачів вищої освіти, пов'язаного із цінностями особистості, рівнем довіри, окремими соціально-психологічними властивостями, якістю та кількістю соціальних зв'язків [10]. Їх професійна компетентність повинна включати здатність до активних дій з забезпечення гендерної рівності, подолання гендерної дискримінації, що спирається на системні знання гендерних відносин, проблем забезпечення та реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заходів їх розв'язання. Як підкреслює Супрун В. В., цілком очевидно, що процес гендерної соціалізації молоді найбільш ефективно відбувається під час професійного навчання під впливом освітніх факторів, що інтенсивно впливають на формування егалітарної свідомості студентської молоді [23];

– суспільний канал передавання знань та інформації щодо теоретичних та прикладних аспектів гендерних відносин, притаманних ним суперечностей, шляхів їх подолання;

– чинник формування гендерної культури у суспільстві, подолання гендерних стереотипів, що є бар'єрами досягнення цілей державної політики гендерної рівності.

– інститут конструювання соціальних відносин між жінками та чоловіками, які здобувають вищу освіту та забезпечують створення, удосконалення та реалізацію організаційної моделі освітнього процесу [1]. Зазначена модель може бути як гендерно чутливою, тобто такою, що орієнтована на подолання гендерних розривів, так і гендерно нейтральною і, навіть, гендерно дискримінаційною. Формування гендерно чутливою моделі соціальних відносин, що забезпечує реалізацію державної політики гендерної рівності, безпосередньо залежить від інтеграції гендерного підходу у вищій освіті.

За визначенням авторів дослідження ПРООН «Гендерний підхід на практиці: інструментарій», освіта є основою розширення прав і можливостей жінок і трансформації традиційних гендерних стереотипів. Тому освіта сама по собі є єдиною найважливішою точкою входу для досягнення гендерної рівності у довгостроковій перспективі.

У сучасний період в Україні галузь освіти характеризується гендерним паритетом щодо доступу жінок і чоловіків. Про це свідчать показники підіндексу освітнього рівня (Educational Attainment) Індексу глобального гендерного розриву (Global Gender Gap Index) – рівень грамотності, охоплення початковою освітою, зарахування до середньої освіти, зарахування до вищої освіти.

Аналіз показників підіндексу освітнього рівня (Educational Attainment) відповідно до Global Gender Gap Report (2018–2023 рр.) (далі – Доповідь) дає підстави для таких висновків:

1) в Україні подолано гендерні розриви за рівнем грамотності жінок і чоловіків, доступу до початкової освіти, зарахуванням до середньої та вищої освіти, про що свідчать, наприклад, показники Educational Attainment 2023: рівень грамотності – 1,000, охоплення початковою освітою – 1,000, зарахування до середньої освіти – 0,981, зарахування до вищої освіти – 1,000 [26]. Слід пояснити, що показник зараху-

вання до середньої освіти з 2018 року по 2021 рік дорівнював 1,000, але за даними Доповідей 2022 та 2023 років його значення змінилося – 0,981. Річ у тому, що до 2022 року для оцінки субіндексу освітнього рівня використовувався показник «чистого коефіцієнта охоплення середньою освітою» (NER). Співвідношення NER між жінками та чоловіками було індикатором гендерних розривів в доступі до середньої освіти для населення в офіційній віковій групі для отримання середньої освіти. У Доповідях 2022 та 2023 років використовувався валовий коефіцієнт охоплення (GER) у середній освіті. У Global Gender Gap Report 2022 підкреслено абсолютну необхідність постійної та послідовної участі в шкільному навчанні як умови, що визначає досягнення гендерного паритету за віком [27];

2) інтегральний показник підіндексу освітнього рівня значно перевищує інтегральний показник Індексу глобального гендерного розриву [26–29] (рис. 1, 2).

Як видно з рисунків 1, 2, відповідно до Доповідей 2018–2023 рр., Індекс глобального гендерного розриву коливався від мінімального значення 0,701 (2020 р.) до максимального значення 0,714 (2021 р., 2023 р.), підіндекс освітнього рівня – дорівнював 1,000 (2018–2021 рр.), 0,995 (2022 р.) та 0,996 (2023 р.). Місце України у рейтингу за Індексом глобального гендерного розриву змінювалось від 59 (2020 р.)

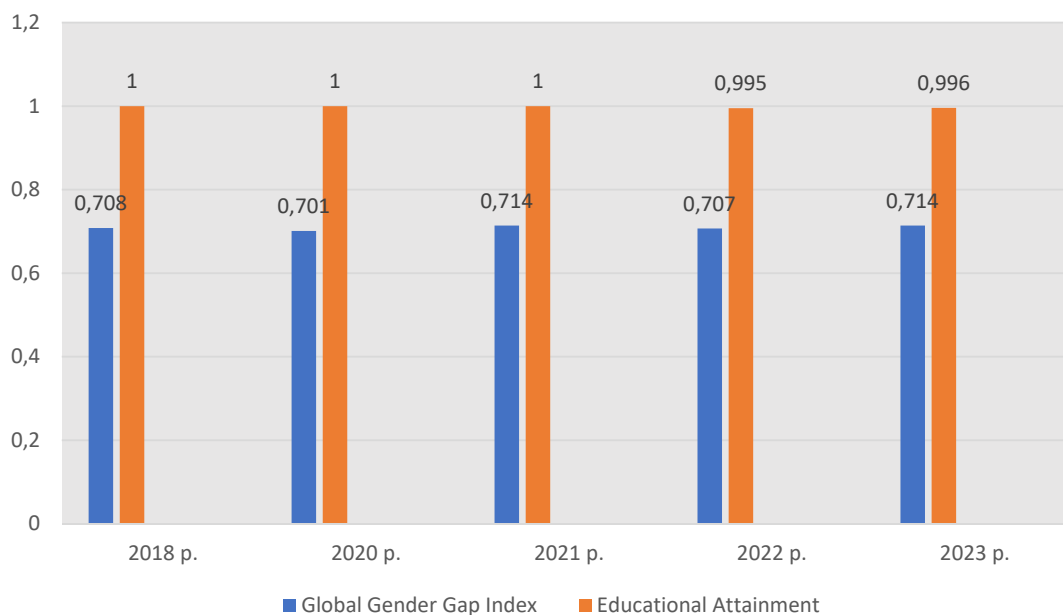


Рис. 1. Інтегральні показники Індексу глобального гендерного розриву, підіндексу освітнього рівня (2018–2023 рр.)

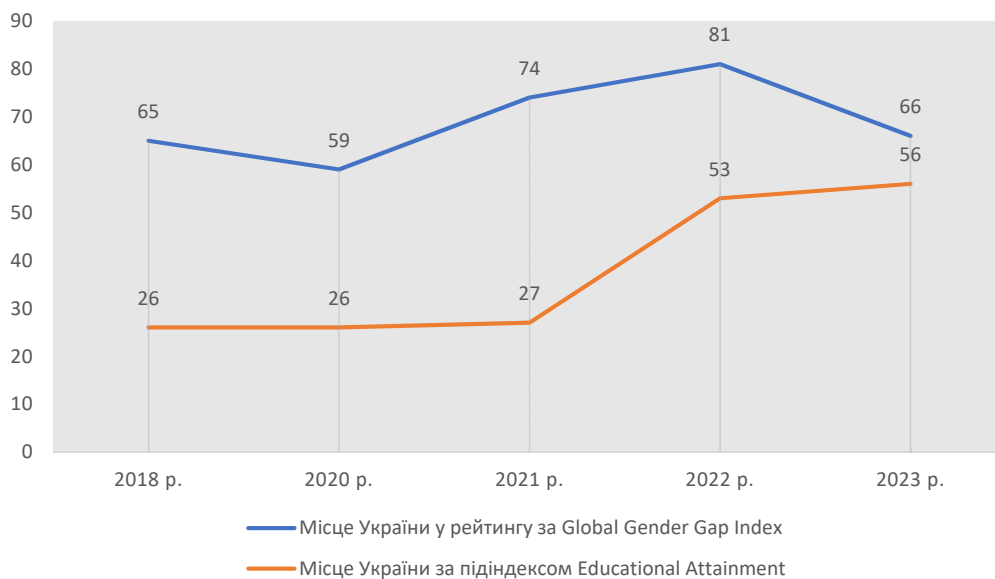


Рис. 2. Місце України у рейтингу країн за Індексом глобального гендерного розриву та підіндексом освітнього рівня (2018–2023 рр.)

до 81 (2022 р.) та 66 (2023 рік). Місця України за підіндексом освітнього рівня були вищими, хоча доповідь 2023 року демонструє їх наближення: відповідно 66 та 56;

3) порівняно з іншими підіндексами Індeksu глобального гендерного розриву значення інтегрального показника підіндексу освітнього рівня є найвищим. Так, за даними Доповіді 2023 року: інтегральний показник підіндексу економічної активності (Economic participation and opportunity) дорівнював 0,714, підіндексу здоров'я та виживання (Health and survival) – 0,976, підіндексу політична активність (Political empowerment) – 0,172 [26]. Виходячи з цього, можна стверджувати, що у сучасний період освіта є тією галуззю суспільного відтворення, яка, по-перше, характеризується гендерним паритетом, по-друге, має позитивний вплив на подолання гендерних розривів у суспільних відносинах у цілому.

В Україні досягнуто гендерного паритету у сфері освіти у розрізі подолання бар'єрів доступу жінок та чоловіків. Але є ще багато гендерних проблем, зокрема у вищій освіті, які потребують розв'язання. Як підкреслено у аналітичному звіті «Гендерний підхід на практиці: інструментарій», інституційні практики, такі як освіта, політична культура, бізнес-культура та громадське лідерство, також віддзеркалюють норми та цінності суспільств, у яких вони діють. Отже, знову замість створення структур, у яких

усі члени суспільства можуть однаково брати участь і отримувати від них користь, практики можуть насправді надавати дуже різні можливості та переваги для чоловіків і жінок [30].

Гендерний паритет щодо зарахування до вищої освіти не виключає наявності горизонтальної та вертикальної сегрегації у її закладах. По-перше, вищій освіті притаманна горизонтальна гендерна сегрегація за спеціальностями, що отримуються жінками та чоловіками як її здобувачами. За даними Дослідницького звіту «Гендерна сегрегація у фаховій вищій та передвищій освіті» станом на 01.01.2024 року найбільш сегрегованими на користь жінок спеціальностями є формація, філологія, журналістика, психологія та ін.; найбільш сегрегованими на користь чоловіків спеціальностями є електронні комунікації та електротехніка, прикладна механіка, електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, галузеве машинобудування та ін., до гендерно паритетних (гендерно нейтральних) спеціальностей належать економіка, математика, екологія, туризм та рекреація та ін.

На освітньому рівні «Магістр» зі 123 спеціальностей 60% є сегрегованими: 65 – на користь чоловіків, 9 – на користь жінок.

На освітньому рівні «Доктор філософії» зі 123 спеціальностей гендерно сегрегованими є 71%. На більшості з них (83) кількісно переважають чоловіки – 76% здобувачів освіти. На 4 спеціальностях понад 70% жінок – це освітня

та медична галузі. Спеціальності, пов'язані з фінансами, правом, туризмом є гендерно нейтральними [7].

Горизонтальна гендерна сегрегація у сфері вищої освіти має певні причини, серед яких значний вплив належить стереотипам, що склалися у суспільстві, щодо визначення жіночих та чоловічих професій. При цьому, ці уявлення можуть формуватися та закріплюватися як безумовні у здобувачів вищої освіти у процесі їх навчання за гендерно сегрегованими спеціальностями, що формує упереджене ставлення до здобувачів, чия стать на спеціальності не є достатньо представленою [30].

Закладам вищої освіти притаманна також вертикальна гендерна сегрегація щодо місця та ролі жінок і чоловіків в управлінській ієрархії. Наведемо приклад вертикальної гендерної сегрегації в університетах, які увійшли у ТОП-5 класичних університетів України 2023 року [8] (табл. 1).

Як видно з даних таблиці 1, на прикладі ТОП 5 класичних університетів України можна стверджувати, що вищій освіті притаманна вертикальна гендерна сегрегація на користь чоловіків. У цілому, в Україні серед ректорів закла-

дів вищої освіти чоловіків 90 відсотків, серед міністрів освіти за роки незалежності України – 83,3 відсотка [22]. Тобто, вертикальна сегрегація у сфері вищої освіти є наскрізною, охоплює рівні міністерства, ректорату, керівників факультетів університетів.

Гендерні обмеження та стереотипи, обумовлені горизонтальною та вертикальною сегрегацією, повинні ураховуватися у освітньому процесі на всіх етапах та у всіх формах його організації, що диктує необхідність інтеграції гендерного підходу у вищій освіті.

Одним із основних напрямів забезпечення гендерної інтеграції є формування та підвищення гендерної компетентності учасників освітнього процесу: здобувачів вищої освіти, викладачів, науковців, керівників закладів вищої освіти та ін. Посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівчинь і фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначено однією із стратегічних цілей реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [22].

Формування професійної компетентності майбутніх фахівців та професіоналів, їх здат-

Таблиця 1

Вертикальна гендерна сегрегація за управлінською ієрархією у ТОП 5 провідних класичних університетах України (2023 р.)

Університети	Місце у рейтингу класичних університетів України 2023 року	Вертикальна гендерна сегрегація		
		Ректор	Проректори	Декани факультетів
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	1	На користь чоловіків – 100%	На користь чоловіків: чоловіки – 67%; жінки – 33%	На користь чоловіків: чоловіки – 67,7%; жінки – 32,3%
Львівський національний університет імені Івана Франка	2	На користь чоловіків – 100%	На користь чоловіків – 100%	На користь чоловіків: чоловіки – 94,7%; жінки – 5,3%
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна	3	На користь жінок – 100%	На користь чоловіків – 100%	Гендерно нейтральна: жінки – 42%; чоловіки – 58%
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича	4	На користь чоловіків – 100%	На користь чоловіків: чоловіки – 75%; жінки – 25%	На користь чоловіків: чоловіки – 70%; жінки – 30%
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника	5	На користь чоловіків – 100%	На користь чоловіків: чоловіки – 75%; жінки – 25%	На користь чоловіків: чоловіки – 67,6% жінки – 32,4%

Розраховано автором на основі джерел: [11–14].

ності до самостійної та ефективної діяльності за фахом та посадою є базовим завданням закладів вищої освіти. Як визначено в Законі України «Про вищу освіту», компетентність – це здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [20]. Це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [9].

Компетентність фахівця у певній галузі його професійної діяльності (професійна компетентність) характеризується його знаннями, навичками, досвідом та має ціннісні характеристики, які визначають його особисте ставлення до тих функцій, які він виконує, спираючись на знаннєву складову професії, до результатів їх виконання та оцінки їх значущості для нього та суспільства, його мотивацію, ступень відповідності професійної поведінки суспільним інтересам та соціальним нормам. У сукупності знання, навички, вміння, цінності фахівця є основою його здатності до продуктивної професійної реалізації.

Знаннєва та ціннісна складові професійної компетентності тісно взаємопов'язані та інтегровані у єдину систему ключових компетенцій фахівця, якими він повинен володіти, здійснюючи професійну діяльність.

Від знаннєвої складової професійної компетентності залежить здатність людини ефективно працювати за професією, від ціннісної орієнтації її професійної діяльності – рівень реалізації знаннєвої складової відповідно до особистих та суспільних інтересів, ціннісних уявлень та правил професійної поведінки. Таким чином, суспільний ефект професійної діяльності, який формують як знаннєва складові професійної компетентності фахівця, так і її ціннісна складові, залежить від панівних ціннісних орієнтацій індивідів, соціальних груп, суспільства та рівня їх гармонізації.

Українські дослідники розрізняють за різними критеріями такі складові професійної компетентності, як економічна, екологічна, політична, академічно-професійна, діяльнісно-

операційна, аксіологічна (ціннісна), соціальна та ін.

На нашу думку, складовою професійної компетентності сучасного фахівця слід визнати гендерну компетентність, яку формують знання гендерних відносин у суспільстві, навички та вміння виявляти та аналізувати випадки гендерної нерівності, визначати заходи їх запобігання та подолання, а також ціннісні орієнтири, обумовлені розумінням необхідності подолання дискримінації людей за гендерною ідентичністю, забезпечення гендерного паритету та розвитку. Саме гендерна компетентність забезпечує здатність фахівця до гендерно чутливої професійної діяльності.

Структурними елементами гендерної компетентності фахівців є:

по-перше, змістовний (знаннєвий) компонент: гендерні знання, як інтелектуальна основа розуміння сутності та значущості гендерного балансу для суспільного розвитку та здійснення цілеспрямованих дій з його забезпечення у професійному середовищі;

по-друге, ціннісний компонент – гендерні цінності як усвідомлення важливості гендерної рівності, необхідності забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, подолання гендерної дискримінації та деструктивних гендерних стереотипів;

по-третє, процесний компонент, що визначається змістовним та ціннісним компонентами – це навички та вміння гендерно чутливої професійної діяльності.

Формування та розвиток гендерної компетентності учасників освітнього процесу повинні охоплювати такі взаємопов'язані напрями діяльності закладів вищої освіти:

1. Аналітична діяльність, що передбачає:

– моніторинг та аналіз горизонтальної сегрегації за спеціальностями та її трансформацій з метою своєчасного запобігання закріпленню деструктивних гендерних стереотипів у здобувачів вищої освіти та їх негативного впливу на їх уявлення щодо прав та можливостей жінок і чоловіків як у навчанні, так і у майбутній професійній діяльності;

– моніторинг та аналіз вертикальної сегрегації за управлінською ієрархією та її трансформацій з метою забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до певних адміністративних посад;

– моніторинг та аналіз гендерної поведінки цільових груп формування гендерної компетентності: здобувачів вищої освіти, професорсько-викладацького та управлінського персоналу закладів вищої освіти;

– проведення гендерного аудиту, що забезпечує отримання чіткого уявлення щодо гендерної ситуації у закладі вищої освіти, визначення напрямів та заходів подолання гендерних розривів та забезпечення гендерної рівності [5].

Результати аналітичної діяльності є інформаційною базою для здійснення програмно-планового, організаційно-управлінського, науково-методичного та виховного забезпечення формування та розвитку гендерної компетентності учасників освітнього процесу, контролю результатів здійснення гендерних програм та заходів, їх необхідного корегування.

2. Програмно-планова діяльність, що передбачає розробку стратегій та програм гендерного розвитку закладу вищої освіти, довгострокових та поточних планів забезпечення гендерно чутливого підходу до освітньої діяльності. Прикладом такої діяльності є прийняття Гендерної стратегії (2023–2033) Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна [2], Плану гендерної рівності на 2023–2026 роки Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича [17], Плану гендерної рівності на період 2023–2028 роки Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника [18] та ін.

3. Організаційно-управлінська діяльність. Важливим для реалізації стратегій та планів гендерного розвитку є формування та забезпечення ефективного функціонування інституційних механізмів гендерної рівності у закладах вищої освіти, до яких належать:

– внутрішні нормативні акти, що регулюють гендерні відносини, наприклад органи та посади, заданням яких є забезпечення гендерного паритету, запобігання проявам гендерної дискримінації та ін. Прикладами можуть бути: Порядок запобігання та протидії дискримінації, булінгу, гендерно зумовленому насильству в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка [11], Порядок реагування на випадки булінгу (цькування) у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича [19];

– створені у закладах вищої освіти органи та посади, заданням яких є забезпечення ген-

дерного паритету та запобігання проявам гендерної дискримінації. Це, наприклад, Комісія з запобігання, попередження та боротьби з сексуальними домаганнями і дискримінацією та Комісія з розгляду випадків булінгу (цькування), що діють у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого [13], посада уповноваженого з гендерних питань – радника ректора, що запроваджена у ХНУ імені В. Н. Каразіна [15] та ін.

4. Науково-методична діяльність, метою якої є імплементація гендерного підходу у наукових дослідженнях, освітньо-професійних програмах, навчальних комплексах та дисциплінах [3].

5. Діяльність з гендерного виховання, спрямована на формування гендерної соціалізації здобувачів вищої освіти, їх гендерної культури.

Висновки. Забезпечення гендерно чутливого освітнього процесу є важливим напрямом державної політики гендерної рівності, оскільки освіта у цілому та вища освіта зокрема є факторами формування особистостей, здатних до активних дій, спрямованих на забезпечення гендерного балансу, подолання гендерних стереотипів щодо місця та ролі жінок і чоловіків у суспільному житті. Основними висновками дослідження є такі:

1. Гендерна компетентність фахівця, що формується у сфері вищої освіти, – це сукупність знань гендерних характеристик та процесів суспільного відтворення, гендерних цінностей як усвідомлення індивідуумом необхідності та важливості гендерної рівності для суспільного розвитку, навичок та вмінь гендерно орієнтованої професійної діяльності.

2. Гендерна компетентність є компонентом:

– професійної компетентності, яка характеризується знаннями, навичками, досвідом, цінностями фахівця, що у сукупності визначає його професійну діяльність та її результати;

– соціальної компетентності, необхідної фахівцю для успішної соціальної адаптації, формування соціальних зв'язків, співробітництва, контролю соціальної ситуації та ін.

3. Гендерна компетентність є фактором реалізації заходів державної політики гендерної рівності не тільки в освіті, а й у всіх галузях суспільного життя, оскільки, фахівці, здатні до гендерно чутливої професійної діяльності задіяні у всіх сферах суспільного відтворення. Таким чином, формування гендерної компе-

тентності є наскрізним фактором інтеграції гендерного підходу у суспільні процеси.

4. Завданням закладів вищої освіти є формування гендерної компетентності всіх учасників освітнього процесу – здобувачів вищої освіти, викладачів, науковців, керівництва і управлінців. Формування та розвиток гендерної компетентності охоплює здійснення у закладах вищої

освіти аналітичної, програмно-планової, організаційно-управлінської, науково-методичної, виховної діяльності, що у сукупності забезпечують підготовку фахівців, здатних до гендерно чутливої професійної діяльності.

Об'єктом подальшого дослідження будуть шляхи формування та структура екосистеми державної політики гендерної рівності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бахмач А. І. Напрями трансформації гендерних відносин в Україні у контексті Євроінтеграції. *Перспективи. Соціально-політичний журнал*. 2023. № 1. С. 35–45. URL: dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/17762.
2. Гендерна стратегія (2023–2033) Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. URL: <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/strategiia-mizhnarodnoi-diialnosti/henderna-strategiia-karazinskoho-universytetu-2023-ndash-20>.
3. Гумберт Е-Л. Впровадження гендерного підходу у вищій освіті: контрольний перелік питань для правничих шкіл. URL: <https://rm.coe.int/a4-enchanted-gmchecklist-ukr-122020-pdf/1680a135fe>.
4. Дубова Г. Упровадження гендерного підходу в закладах вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип 36. Том 1. С. 278–281. <https://doi.org/10.24919/2308-4863/36-1-44>.
5. Кравченко О., Войтовська А. До питання про гендерний аудит закладу вищої освіти. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. № 2(9). [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(9\).2022.267349](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(9).2022.267349).
6. Медіна Т. Актуальні проблеми гендерного менеджменту в закладі вищої освіти. *Економічні горизонти*. 2023. Вип. 4(26). С. 135–44. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(26\).2023.293236](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(26).2023.293236).
7. Мілосердов В., Когут І, Будз О., Поліщук О. Гендерна сегрегація у фаховій вищій та передвищій освіті. Дослідницький звіт. Київ: Аналітичний центр «Cedos», 2024. URL: <https://cedos.org.ua/researches/genderna-segregaciya-u-fahovij-peredvyshhij-ta-vyshhij-osviti>.
8. Найкращі класичні університети України. URL: <https://osvita.ua/vnz/rating/25713/>.
9. Національна рамка кваліфікацій. Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 25 червня 2020 р. № 519). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.
10. Невидимий клей: дослідження соціального капіталу в Україні. Київ, USAID, 2023. URL: https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/report_ua_fin.pdf.
11. Офіційний сайт Київського національного університету імені Тараса Шевченка. URL: <https://knu.ua/>.
12. Офіційний сайт Львівського національного університету імені Івана Франка. URL: <https://lnu.edu.ua/>.
13. Офіційний сайт Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. URL: <https://nlu.edu.ua/>.
14. Офіційний сайт Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. URL: <https://pnu.edu.ua/>.
15. Офіційний сайт Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. URL: <https://karazin.ua/>.
16. Офіційний сайт Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. URL: <https://chnu.edu.ua/>.
17. План гендерної рівності на 2023–2026 роки Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. URL: <https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/plan-hendernoi-rivnosti-na-2023-2026-roky/>.
18. План гендерної рівності на період 2023–2028 роки Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. URL: https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/plan-hendernoi-rivnosti_pnu.pdf.
19. Порядок реагування на випадки булінгу (цькування) у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича. URL: <https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/poriadok-reahuvannia-na-vypadky-bulinhu-tskuvannia/>.
20. Про вищу освіту. Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
21. Стеблюк С. В. Компоненти та показники професійної компетентності майбутніх фахівців із підприємництва, торгівлі та біржової діяльності. *Теорія і методика професійної освіти*. 2019. Випуск № 3. Т. 3. С. 78–81. URL: space.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/37329/1/Компоненти%20та%20показники%20професійної%20компетентності%20майбутніх%20фахівців.pdf.

22. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

23. Супрун В. В. Гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування освіти як пріоритет державної політики України. *Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр.*; НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». 2020. Вип. 13 (42). С. 200–230. [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14\(43\)-200-230](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14(43)-200-230).

24. Хоружа Л., Братко М., Котенко О., Мельниченко О., Прошкін В. Компетенції викладачів вищої школи в добу змін: діагностика та аналітика (за результатами дослідження в Київському університеті імені Бориса Грінченка). Київ : Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2018. 92 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/25384/1/V.Proshkin_KVVSDZ_FITU.pdf.

25. Global Gender Gap Report 2018. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.

26. Global Gender Gap Report 2020. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

27. Global Gender Gap Report 2021. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

28. Global Gender Gap Report 2022. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

29. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.

30. Niemanis A., Abdurazakova D., Brooker S., Gustafsson A., Nasirova M., Javan J., Sper L. Gender Mainstreaming in Practice: Toolkit. UNDP, 2007. URL: https://gender.org.ua/images/lib/gender_toolkit_eng.pdf.

REFERENCES:

1. Bakhmach, A.I. (2023). Napriamy transformatsii hendernykh vidnosyn v Ukraini u konteksti Yevrointehratsii [Directions of transformation of gender relations in Ukraine in the context of European integration]. *Perspektyvy. Sotsialno-politychnyi zhurnal*, № 1, 35–45. Retrieved from dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/17762 [in Ukrainian].

2. Henderna stratehiia (2023–2033) Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina [Gender strategy (2023–2033) of V. N. Karazin Kharkiv National University]. Retrieved from <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/stratehiia-mizhnarodnoi-diialnosti/henderna-stratehiia-karazinskoho-universytetu-2023-ndash-20> [in Ukrainian].

3. Humbert, E-L. (2020). Vprovadzhennia hendernoho pidkhodu u vyshchii osviti: kontrolnyi perelik pytan dlia pravnychikh shkil [Gender Mainstreaming in Higher Education: A Checklist for Law Schools]. Retrieved from <https://rm.coe.int/a4-enchanted-gmchecklist-ukr-122020-pdf/1680a135fe> [in Ukrainian].

4. Dubova, H. (2021). Uprovadzhennia hendernoho pidkhodu v zakladakh vyshchoi osvity [Implementation of the gender approach in institutions of higher education]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk*, 36, (Vols. 1), 278–281. <https://doi.org/10.24919/2308-4863/36-1-44> [in Ukrainian].

5. Kravchenko, O., & Voitovska, A. (2022). Do pytannia pro hendernyi audyt zakladu vyshchoi osvity [To the issue of gender audit of the institution of higher education]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita*. № 2(9). [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(9\).2022.267349](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(9).2022.267349) [in Ukrainian].

6. Medina, T. (2023). Aktualni problemy hendernoho menedzhmentu v zakladi vyshchoi osvity. [Actual problems of gender management in the institution of higher education]. *Ekonomichni horyzonty*. 4(26), 135–44. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(26\).2023.293236](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(26).2023.293236) [in Ukrainian].

7. Miloserdov, V., Kohut, I., Budz, O., & Polishchuk, O. (2024). Henderna sehrehatsiia u fakhovii vyshchii ta pered-vyshchii osviti. Doslidnytskyi zvit [Gender segregation in professional higher and pre-higher education. Research report]. Kyiv: Analychnyi tsentr “Cedos”. Retrieved from <https://cedos.org.ua/researches/genderna-segregacziya-u-fahovij-peredvyshhij-ta-vyshhij-osviti> [in Ukrainian].

8. Naikrashchi klasychni universytety Ukrainy [The best classical universities of Ukraine]. Retrieved from: <https://osvita.ua/vnz/rating/25713/> [in Ukrainian].

9. Natsionalna ramka kvalifikatsii. Dodatok do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23 lystopada 2011 r. № 1341 (v redaktsii postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25 chervnia 2020 r. № 519) [National framework of qualifications. Addendum to the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated November 23, 2011 No. 1341 (as amended by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated June 25, 2020 No. 519)]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

10. Nevydymyi klei: doslidzhennia sotsialnoho kapitalu v Ukraini. (2023). [Invisible glue: a study of social capital in Ukraine]. Kyiv, USAID, Retrieved from: https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/report_ua_fin.pdf [in Ukrainian].

11. Ofitsiyni sait Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka [The official website of Taras Shevchenko Kyiv National University]. Retrieved from: <https://knu.ua/> [in Ukrainian].

12. Ofitsiyni sait Lvivskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Franka [Official website of Ivan Franko Lviv National University]. Retrieved from: <https://lnu.edu.ua/> [in Ukrainian].

13. Ofitsiyni sait Natsionalnoho yurydychnoho universytetu imeni Yaroslava Mudroho [Official website of Yaroslav the Wise National Law University]. Retrieved from: [https:// https://nlu.edu.ua/](https://nlu.edu.ua/) [in Ukrainian].
14. Ofitsiyni sait Prykarpatskoho natsionalnoho universytetu imeni Vasyliya Stefanyka [The official website of Vasyl Stefanyk Prykarpattia National University]. Retrieved from: [https:// https://pnu.edu.ua/](https://pnu.edu.ua/) [in Ukrainian].
15. Ofitsiyni sait Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina [The official website of Kharkiv National University named after V. N. Karazin]. Retrieved from: [https:// https://karazin.ua/](https://karazin.ua/) [in Ukrainian].
16. Ofitsiyni sait Chernivetskoho natsionalnoho universytetu imeni Yurii Fedkovycha [The official website of Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University]. Retrieved from: [https:// https://www.chnu.edu.ua/](https://www.chnu.edu.ua/) [in Ukrainian].
17. Plan hendernoi rivnosti na 2023–2026 roky Chernivetskoho natsionalnoho universytetu imeni Yurii Fedkovycha [Gender equality plan for 2023–2026 of the Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University]. Retrieved from: [https:// www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/plan-hendernoi-rivnosti-na-2023-2026-roky/](https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/plan-hendernoi-rivnosti-na-2023-2026-roky/) [in Ukrainian].
18. Plan hendernoi rivnosti na period 2023–2028 roky Prykarpatskoho natsionalnoho universytetu imeni Vasyliya Stefanyka [Gender equality plan for the period 2023–2028 of Vasyl Stefanyk Prykarpattia National University]. Retrieved from: https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/plan-hendernoi-rivnosti_pnu.pdf [in Ukrainian].
19. Poriadok reahuvannia na vypadky bulinhu (tskuvannia) u Chernivetskomu natsionalnomu universyteti imeni Yurii Fedkovycha [The procedure for responding to cases of bullying (harassment) at Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University]. Retrieved from: <https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/poriadok-reahuvannia-na-vypadky-bulinhu-tskuvannia/> [in Ukrainian].
20. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy No 1556-VII vid 01.07.2014 [About higher education No. 1556-VII dated July 1, 2014]. Retrieved from: [Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text) [in Ukrainian].
21. Stebliuk, S.V. (2019). Komponenty ta pokaznyky profesiinoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv iz pidpriemnytstva, torhivli ta birzhovoi diialnosti [Components and indicators of professional competence of future specialists in entrepreneurship, trade and exchange activity]. *Teoriia i metodyka profesiinoi osvity*, 3. (Vols. 3), 78–81. Retrieved from: <https://space.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/37329/1/Компоненти%20та%20показники%20професійної%20компетентності%20майбутніх%20фахівців.pdf> [in Ukrainian].
22. Stratehiia vprovadzhennia hendernoi rivnosti u sferi osvity do 2030 roku ta operatsiyni plan zakhodiv na 2022–2024 roky z yii realizatsii. Zatverdzheno rozporiadzhenniam Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20 hrudnia 2022 r. № 1163-r. [Strategy for implementation of gender equality in the field of education until 2030 and operational plan of measures for 2022–2024 for its implementation. Approved by the order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 20, 2022 No. 1163]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
23. Suprun, V.V. (2020). Hendernyi pidkhid ta henderno-oriietovane biudzhetuvannia osvity yak priorytet derzhavnoi polityky Ukrainy [Gender approach and gender-oriented education budgeting as a priority of the state policy of Ukraine]. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity : zb. nauk. pr.*; NAPN Ukrainy DVNZ “Un-t menedzh. osvity”, Vyp. 13 (42), 200–230. Retrieved from: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14\(43\)-200-230](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14(43)-200-230) [in Ukrainian].
24. Khoruzha, L., Bratko, M., Kotenko, O., Melnychenko, O., & Proshkin, V. (2018). Kompetentsii vykladachiv vyshchoi shkoly v dobu zmin: diahnostyka ta analityka (za rezultatamy doslidzhennia v Kyivskomu universyteti imeni Borysa Hrinchenka) [Competences of higher education teachers in the era of changes: diagnostics and analytics (according to the results of research at the Borys Grinchenko Kyiv University)], Kyiv, 92. Retrieved from: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/25384/1/V.Proshkin_KVVSDZ_FITU.pdf [in Ukrainian].
25. Global Gender Gap Report (2018). Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf [in English].
26. Global Gender Gap Report (2020). Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf [in English].
27. Global Gender Gap Report (2021). Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf [in English].
28. Global Gender Gap Report (2022). Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf [in English].
29. Global Gender Gap Report (2023). Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf [in English].
30. Niemanis, A., Abdurazakova, D., Brooker, S., Gustafsson, A., Nasirova, M., Javan, J., & Sper, L. (2007). Gender Mainstreaming in Practice: Toolkit. UNDP. Retrieved from: https://gender.org.ua/images/lib/gender_toolkit_eng.pdf [in English].