

БАР'ЄРИ ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ ЖІНОК В ОСВІТНЬОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

¹ Вінницький національний технічний університет;

Анотація. розглянуто ключові бар'єри та виклики, які виникають на шляху жінок до керівних посад в освітньому менеджменті. Зокрема, аналізуються соціокультурні стереотипи, гендерна дискримінація, структурні перешкоди та питання балансу між професійним і особистим життям. Акцентовано увагу на важливості формування інклюзивного середовища та впровадження політик гендерної рівності в управлінні освітою. Наведено рекомендації щодо подолання існуючих бар'єрів і підтримки жінок у досягненні лідерських позицій.

Ключові слова: гендерна рівність, освітній менеджмент, жінки-лідери, дискримінація, стереотипи, бар'єри, виклики.

Abstract. The thesis examines key barriers and challenges that arise on the path of women to leadership positions in educational management. In particular, socio-cultural stereotypes, gender discrimination, structural obstacles and issues of balance between professional and personal life are analyzed. Attention is focused on the importance of creating an inclusive environment and implementing gender equality policies in educational management. Recommendations are provided for overcoming existing barriers and supporting women in achieving leadership positions.

Keywords: gender equality, educational management, women leaders, discrimination, stereotypes, barriers, challenges.

Вступ

Гендерна рівність є важливим елементом демократичного суспільства та основою для досягнення справедливості в усіх сферах життя, включно з освітнім менеджментом. Попри те, що жінки становлять значну частину працівників у сфері освіти, їх представництво на керівних посадах залишається обмеженим. Це явище пояснюється не лише індивідуальними чинниками, а й системними бар'єрами, які перешкоджають жінкам обіймати лідерські позиції.

Гендерна нерівність в управлінні освітою проявляється у вигляді «скляної стелі» – невидимих бар'єрів, які обмежують кар'єрне зростання жінок, незважаючи на їхні професійні досягнення. Додатковими викликами стають упередження, недостатня підтримка в робочому середовищі та обмежений доступ до можливостей для професійного розвитку. У цьому контексті дослідження бар'єрів і викликів для жінок в освітньому менеджменті є надзвичайно актуальним, оскільки воно допомагає зрозуміти глибинні причини гендерної нерівності та шляхи її подолання.

Результати дослідження

Аналіз наукових публікацій дає підстави зробити висновки про наявність певних бар'єрів та викликів для жінок в освітньому менеджменті. Проаналізуємо їх.

1. Соціокультурні стереотипи. Однією з головних перешкод для жінок в освітньому менеджменті є стійкі соціокультурні стереотипи щодо ролі жінок у суспільстві. Традиційно управлінські посади асоціюються з «чоловічими» якостями, такими як рішучість, твердість і стратегічне мислення, тоді як жінок частіше сприймають як «м'яких», емоційних або менш здатних до керівництва. Ці уявлення можуть призводити до упередженого ставлення з боку колег і роботодавців, що створює додаткові труднощі для жінок у процесі професійного зростання [1].

2. Гендерна дискримінація в кар'єрному зростанні. Жінки часто стикаються з дискримінаційними практиками під час відбору на керівні посади. Це може проявлятися як у явній формі (відмова у підвищенні через стать), так і в прихованих формах (недооцінка лідерського потенціалу жінок, недостатня підтримка в розвитку кар'єри). Дослідження показують, що жінкам доводиться докладати значно більше зусиль для того, щоб довести свою компетентність порівняно з чоловіками в аналогічних умовах [3].

3. Структурні бар'єри. Структурні бар'єри включають організаційні та системні чинники, які ускладнюють доступ жінок до керівних посад. Наприклад, відсутність гнучких графіків роботи, недо-

статні можливості для професійного розвитку та відсутність менторської підтримки є серйозними перепонами для жінок. Крім того, багато освітніх закладів не мають чіткої політики щодо забезпечення гендерної рівності, що посилює проблему.

4. Баланс між роботою та особистим життям. Ще одним важливим викликом є необхідність поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками. У багатьох культурах основна відповідальність за догляд за дітьми та домашніми справами покладається на жінок, що обмежує їхні можливості для участі в управлінській діяльності. Відсутність підтримки з боку роботодавців, таких як гнучкий графік чи можливість працювати дистанційно, додатково ускладнює ситуацію [2].

Висновки

Проблема гендерної нерівності в освітньому менеджменті має комплексний характер і потребує системного підходу для її вирішення. Подолання соціокультурних стереотипів, забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання, впровадження політик підтримки балансу між роботою та сімейним життям є ключовими завданнями для досягнення гендерної рівності. Для цього необхідно:

- розробляти та впроваджувати освітні програми, спрямовані на формування гендерної чутливості серед керівників і педагогічних працівників;
- створювати прозорі процедури відбору та оцінки керівних кадрів, що ґрунтуються на професійних якостях, а не на гендерних упередженнях;
- розвивати менторські програми та мережі підтримки для жінок, які прагнуть обіймати керівні посади;
- забезпечувати гнучкі умови праці, які дозволяють ефективно поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками.

Тільки завдяки комплексному підходу можна досягти справжньої гендерної рівності в управлінні освітою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Dembitska S, Kobylanska I, Kobylanskyi O., Kuzmenko O. Training of Technical Specialties for Work Protection Professional Activity According to the Requirements of the Transdisciplinary Approach. *Professional Pedagogics*. 2023. № 1(26). Pp. 110–121. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.26.110-121>
2. Соколова Е.Т Гендерний підхід до управління закладами вищої освіти України. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. 2020. Том 31 (70) № 2. С. 171-175 DOI <https://doi.org/10.32838/2663-6468/2020.2/28>
3. Черняхівська В.В. Гендер в організації державного управління демократичних суспільств. Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. Державне управління. 2014. № 1. С. 91–94

Гнатів Ірина Андріївна – студентка групи ІПО-24б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: irinagnativ127@gmail.com

Науковий керівник: **Дембіцька Софія Віталіївна** — д. пед. наук, професор, професор кафедри безпеки життєдіяльності та педагогіки безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Gnativ Iryna Andriivna– student of group IPO-24b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: irinagnativ127@gmail.com

Scientific advisor: **Dembitska Sofiia Vitaliivna** — Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Life Safety and Safety Pedagogy, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia