

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної (магістерської) роботи
«Реалізація гендерного підходу в умовах формування управлінської культури керівника закладу освіти» здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент освітньо-професійної програми «Менеджмент і адміністрування»

Медведь Валентини Вікторівни

Обсяг роботи – 68 сторінок. Кількість рисунків – 2. Кількість таблиць – 8

Список використаних джерел – 69.

Об'єкт дослідження – управлінська культура керівника закладу освіти.

Предмет дослідження – гендерний підхід при формуванні управлінської культури керівника закладу освіти.

Мета дослідження - полягає у дослідженні особливостей гендерного підходу при формуванні управлінської культури керівника закладу освіти.

Відповідно до мети, об'єкту, предмету дослідження визначено наступні завдання дослідження: дослідити стилі керівництва та особливості управлінської культури керівника закладу освіти; охарактеризувати модель розвитку управлінської культури керівника закладу освіти;

проаналізувати нормативно правове забезпечення гендерного підходу в управлінні закладу освіти;

визначити шляхи забезпечення гендерного підходу в управлінні закладу освіти.

Теоретичне значення дослідження полягає в обґрунтуванні принципів реалізації гендерного підходу в умовах формування управлінської культури керівника закладу освіти. Робота розширює наукові уявлення про взаємозв'язок між гендерною рівністю, організаційною культурою та ефективністю управління. Вона також доповнює існуючі теорії щодо інтеграції гендерних аспектів у управлінську діяльність, сприяючи подальшому розвитку гендерної педагогіки та управлінських практик в освітній сфері.

Практичне значення Розроблені на основі теоретичних досліджень рекомендації сприяють вдосконаленню управлінських процесів, що робить освітні заклади більш відкритими, ефективними та орієнтованими на принципи сталого розвитку. Результати дослідження можуть бути використані як науково- педагогічними працівниками закладів вищої освіти, так і керівниками – практиками.

Висновки: Гендерний розподіл керівних посад у закладах освіти є важливим показником рівня забезпечення рівних можливостей для професійної самореалізації жінок і чоловіків у сфері освітнього менеджменту. Проведене дослідження показало, що, хоча в закладах загальної середньої освіти спостерігається переважання жінок на керівних посадах директорів (68.5%) і заступників директорів (87.3%), у закладах вищої освіти ситуація є протилежною, де керівні позиції займають переважно чоловіки особливо на рівні ректорів (76.6%) та проректорів (64.3%). Основними перешкодами є гендерні стереотипи (значущість 8.7, складність подолання 9.2), організаційна культура (8.3; 7.9) та «подвійне навантаження» жінок (8.1; 7.5). Найбільш ефективними виявилися програми менторства (82%) та тренінги з лідерства для жінок (79%). Концепція «скляної стелі» пояснює бар'єри для просування жінок у сфері вищої освіти. Теорія «критичної маси» підтверджує важливість досягнення порогового рівня представництва жінок на керівних посадах для культурних змін. Теорія соціальних мереж обґрунтовує значення професійних спільнот і менторських програм для кар'єрного зростання жінок.

Таким чином, досягнення гендерної рівності в управлінні закладами освіти потребує комплексного підходу, що включає як структурні зміни (квоти, гендерно-чутливі процедури найму), так і культурні трансформації (подолання стереотипів, зміна організаційної культури). Важливим є подальший моніторинг та оцінка ефективності впроваджених заходів для коригування політики забезпечення рівних можливостей у сфері освітнього менеджменту.

Ключові слова: «гендерний підхід», «управлінська культура», «керівник закладу освіти», «освітній менеджмент», «гендерна рівність», «лідерство в освіті» «гендерні стереотипи», «кар'єрне зростання», «соціальна справедливість», «жіноче лідерство», «скляна стеля», «критична маса», «освітні реформи».