КОЛОМОЄЦЬ Тетяна
деканеса юридичного факультету Запорізького національного університету, докторка юридичних наук, професорка, заслужена юристка України, членкиня-кореспондентка НАПрН України

ГЕНДЕРНО-ЗБАЛАНСОВАНЕ ЛІДЕРТВО У ВИЩІЙ ОСВІТІ В УКРАЇНІ – КРОК ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Практична реалізація пріоритетності євроінтеграційних векторів сучасних державотворчих та правотворчих процесів в Україні нерозривно пов'язана із вирішенням проблеми балансованого представництва людського капіталу у всіх без винятку сферах суспільного життя, в т.ч. й в управлінському аспекті кожної із них, що повною мірою поширюється й на сферу вищої освіти як складову освіти в цілому. Остання в аспекті доступу особи до керівних посад в управлінні, до процесів прийняття управлінських рішень і до цього часу залишається сферою з «латентними прогалинами», наслідком чого є «гендерна асиметрія» у менеджменті ЗВО, стереотип «скляної стелі» для жінок, що «… у поєднанні із безпековими (як внутрішньодержавними, так і глобальними) загрозами, істотно впливає на мотивацію, кількісні показники, міграційні (як внутрішні, так і зовнішні) процеси у кадровому забезпеченні вищої освіти в цілому, її привабливість, конкурентноспроможність, сталість» [1, с. 111]. Все це актуалізує не тільки потребу збереження людського капіталу у вищій освіті в цілому, але й сприяння його «якісному розвитку», насамперед управлінської його складової. Не зважаючи на певний «рух України до гендерного балансу у всіх сферах суспільного життя» (за даними Звіту про глобальний гендерний розрив (Global Gender Gap Report), Індексу розвитку з врахуванням гендерних факторів (Gender Development Index, GDI), Індексу розвитку з врахуванням гендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII), а також прийняття в Україні цілої низки нормативно-правових актів (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації», від 25 березня 2025 р. № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025 – 2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року», від 12 серпня 2022 р. № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022 – 2024 роки», від 16 грудня 2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» тощо), зміст яких зорієнтований на кореляцію

із «… цілями сталого розвитку світу, якого ми прагнемо для всіх націй без винятків» [2] й зокрема щодо «… забезпечення всебічної і реальної участі жінок і рівних для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті» [2], водночас в аспекті впровадження стандартів «гендернозбалансованого лідерства» у вищій освіті, навряд чи можна вести мову, що «яскраво» підтверджують й положення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (п. «Цільові групи і сфери впровадження») – «… Зафіксована тенденція щодо зменшення частки жінок у сфері освіти із кар'єрним зростанням» [3].

Яким може бути вихід? Доцільним вбачається унормування засад «гендерного лідерства» у реалізації державної політики у сфері вищої освіти, комплексного використання ресурсу всього «інструментарію гендерної симетрії» (гендерних квот, гендерно-правової експертизи проєктів всіх без винятку актів, гендерної статистичної звітності, гендерного моніторингу й аудиту, гендерного портрету ЗВО тощо). Мова може йти про взаємопов'язані три блоки активностей, із їх максимальною презентативністю на трьох рівнях – загальнодержавному, регіональному та локальному. 1) Нормотворчий блок, що передбачає унормуванням засад зайняття всіх виборних керівних посад й посад, зайняття яких здійснюється шляхом призначення, формування кадрового резерву на всі без винятку керівні посади, формування колегіальних керівних органів управління ЗВ, із внесенням відповідних змін та доповнень до Закону України «Про вищу освіту», прийняттям актів регіональної та локальної нормотворчості; 2) Інституційний блок, зорієнтований на впровадження постійно діючих структурних підрозділів у структурі ЗВО, із Уповноваженою особою з питань гендерної рівності на чолі, відповідних підрозділів у структурі регіональних органів публічного адміністрування у сфері вищої освіти, у структурі МОН України для забезпечення системності, сталості, координації й своєчасного реагування на «ризики» у «гендерному портреті» менеджменту вищої освіти; 3) Освітній блок, зорієнтований на формування культури гендернозбалансованого лідерства, що у сукупності у процесі практичної реалізації дозволяє забезпечити вирішення вищезазначеної проблеми імплементації європейських стандартів гендерної рівності в управління вищої освіти в Україні.

Список використаних джерел:

1. Коломоєць Т. О. Гендерно-збалансоване лідерство у вищій освіті: чи можливо запропонувати його нормативну модель? Людина, суспільство, держава: гендерний вимір: колективна монографія / за заг. ред. К. Б. Левченко, І. М. Сопілко.; Нац. авіа. ун-т; ГО «Ла Страда-Україна». Київ-Одеса; Фенікс, 2024. С. 110 – 125.

2. 17 Цілей сталого розвитку. URL: https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku/ (дата звернення: 14.02.2026).

3. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text (дата звернення: 14.02.2026).