

УДК 37.091.2:316.346.2:005.32-057.87

DOI 10.31499/2618-0715.2(17).2026.361334

## **ГЕНДЕРНОЧУТЛИВЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

**Петренко Оксана**, доктор педагогічних наук, професор, проректор з інноваційної діяльності і міжнародного співробітництва, Рівненський державний гуманітарний університет.

**ORCID:** 0000-0001-7754-0249

**E-mail:** oksana.petrenko@rshu.edu.ua

**Баліка Людмила**, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії і методики виховання, Рівненський державний гуманітарний університет.

**ORCID:** 0000-0003-0042-7744

**E-mail:** liudmyla.balika@rshu.edu.ua

**Петренко Інна**, доктор філософії, доцент кафедри теорії і методики виховання, Рівненський державний гуманітарний університет.

**ORCID:** 0000-0003-2320-6100

**E-mail:** inna.petrenko@rshu.edu.ua

**Даньшин Микола**, здобувач наукового ступеня доктора філософії (PhD), спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, Рівненський державний гуманітарний університет.

**ORCID:** 0009-0002-3904-242X

**E-mail:** danshin.m.m@gmail.com

*У статті обґрунтовано сутність гендерночутливого освітнього середовища як важливого чинника розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери. Наголошено, що актуальність дослідження зумовлена сучасними соціально-економічними трансформаціями, цифровізацією освіти та зростанням ролі гендерної рівності як базового принципу демократичного суспільства, що вимагає переосмислення змісту та організації професійної підготовки фахівців.*

*Здійснено аналіз наукових підходів до розуміння лідерства у психолого-педагогічному контексті, визначено особливості формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки. Розкрито сутність поняття «гендерночутливе освітнє середовище», схарактеризовано його основні ознаки та структурні компоненти (організаційно-педагогічний, змістовий, комунікативний, ціннісно-мотиваційний).*

*Доведено, що гендерночутливе освітнє середовище забезпечує рівні можливості для розвитку особистості, сприяє подоланню гендерних стереотипів, формуванню гендерної культури та активної соціальної позиції здобувачів освіти. Встановлено, що впровадження гендерного підходу позитивно впливає на розвиток лідерського потенціалу, зокрема таких якостей, як ініціативність, відповідальність, комунікативність, здатність до прийняття рішень та рефлексії.*

*Обґрунтовано педагогічні можливості гендерночутливого освітнього середовища, зокрема використання інтерактивних технологій (тренінгів, кейс-методу, рольових ігор), цифрових платформ, проектної та волонтерської діяльності, що сприяють розвитку soft skills і забезпечують активну участь здобувачів освіти в освітньому процесі. Акцентовано роль викладача як фасилітатора формування гендерночутливого середовища та розвитку лідерських якостей.*

**Ключові слова:** гендерночутливе освітнє середовище, лідерські якості, майбутні

*менеджери соціальної сфери, гендерний підхід, професійна підготовка, гендерна рівність, освітнє середовище закладу вищої освіти, лідерський потенціал.*

### **A GENDER-SENSITIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES IN FUTURE SOCIAL SECTOR MANAGERS**

**Petrenko Oksana**, Doctor of Sciences (in Pedagogy), Professor, Vice-rector for Innovative Activities and International Cooperation of Rivne State University for the Humanities.

**ORCID:** 0000-0001-6906-3542,

**E-mail:** oksana.petrenko@rshu.edu.ua

**Balika Liudmyla**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Theory and Methods of Education Department of Rivne State University for the Humanities.

**ORCID:** 0000-0003-0042-7744

**E-mail:** luidmyla.balika@rshu.edu.ua

**Petrenko Inna**, Doctor of Philosophy, Associate Professor at the Theory and Methods of Education Department of Rivne State University for the Humanities.

**ORCID:** 0000-0003-2320-6100

**E-mail:** inna.petrenko@rshu.edu.ua

**Danshin Mykola**, Candidate for the Degree of Doctor of Philosophy (PhD), Specialty 011 Educational, Pedagogical Sciences, Rivne State University for the Humanities.

**ORCID:** 0009-0002-3904-242X

**E-mail:** danshin.m.m@gmail.com

*The article substantiates the essence of a gender-sensitive educational environment as a key factor in the development of leadership qualities among future managers in the social sector. It is emphasized that the relevance of the study is determined by contemporary socio-economic transformations, the digitization of education, and the growing role of gender equality as a fundamental principle of a democratic society, which requires a rethinking of the content and organization of professional training for specialists.*

*An analysis of scientific approaches to understanding leadership in a psychological and pedagogical context was conducted, and the characteristics of leadership quality development during professional training were identified. The essence of the concept of a "gender-sensitive educational environment" is revealed, and its main characteristics and structural components (organizational-pedagogical, content-related, communicative, and value-motivational) are described.*

*It is demonstrated that a gender-sensitive educational environment provides equal opportunities for personal development, contributes to overcoming gender stereotypes, and fosters the formation of a gender-sensitive culture and an active social stance among students. It has been established that the implementation of a gender approach positively influences the development of leadership potential, particularly qualities such as initiative, responsibility, communication skills, decision-making ability, and reflection.*

*The pedagogical potential of a gender-sensitive educational environment has been substantiated, particularly the use of interactive technologies (workshops, the case method, role-playing games), digital platforms, project-based learning, and volunteer activities, which contribute to the development of soft skills and ensure the active participation of students in the educational process. The role of the instructor as a facilitator in creating a gender-sensitive environment and developing leadership qualities is emphasized.*

*Keywords: gender-sensitive educational environment, leadership qualities, future social sector managers, gender approach, professional training, gender equality, higher education institution environment, leadership potential.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Сучасний етап розвитку суспільства характеризується динамічними соціально-економічними трансформаціями, процесами глобалізації, цифровізації та гуманізації суспільних відносин, що зумовлює підвищення вимог до професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Особливої ваги набуває формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери, оскільки їхня професійна діяльність передбачає здатність до ефективного управління, організації соціальної взаємодії, прийняття відповідальних рішень, ініціювання змін та забезпечення соціальної підтримки різних категорій населення. У зазначеному контексті лідерські якості виступають не лише індивідуально-психологічною характеристикою особистості, а й важливим компонентом професійної компетентності майбутнього фахівця. Їх формування має відбуватися цілеспрямовано у процесі фахової підготовки в закладах вищої освіти з урахуванням сучасних освітніх підходів і соціокультурних викликів.

Водночас у сучасному освітньому просторі спостерігається зростання ролі гендерної рівності як базового принципу демократичного суспільства, що знаходить своє відображення у впровадженні недискримінаційного підходу в освіті. Освітнє середовище має забезпечувати рівні можливості для розвитку особистості незалежно від статі, сприяти подоланню гендерних стереотипів та формуванню гендерної культури здобувачів освіти. У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема створення гендерночутливого освітнього середовища у закладах вищої освіти, яке б забезпечувало умови для гармонійного розвитку особистості, розкриття її потенціалу та формування лідерських якостей. Таке середовище передбачає інтеграцію гендерного підходу у зміст навчання, організацію освітнього процесу та систему міжособистісної взаємодії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема лідерства широко представлена у психолого-педагогічних дослідженнях як багатовимірний феномен, що поєднує особистісні характеристики, цінності та здатність до організації взаємодії. У сучасному науковому дискурсі лідерство розглядається в межах трансформаційного, компетентнісного та ситуаційного підходів, що дає змогу трактувати його як результат цілеспрямованого розвитку в освітньому середовищі (E. Daniëls, A. Hondeghem, F. Dochy; Reyes D., Dinh J., Lacerenza Chr., Marlow Sh., Joseph D., Salas Ed.; Kois L., King Chr., Duke C.) [13; 17; 16].

Дослідження формування лідерських якостей у професійній підготовці здобувачів вищої освіти (Daher-Armache Gl., Armache J., Hussein N.; А. Заболотна, Т. Поліщук, О. Манзій, Т. Новікова, К. Оленич; А. Харківська, А. Прокопенко, Т. Отрошко) засвідчують ефективність інтеграції лідерського розвитку в освітній процес через використання проєктної діяльності, тренінгів, кейс-методу та рефлексивних практик. Такі підходи сприяють розвитку відповідальності, ініціативності та навичок командної взаємодії [12; 4; 10].

Важливими напрямками сучасних наукових досліджень є гендерна педагогіка, гендерна психологія та вивчення особливостей гендерночутливого освітнього середовища. У документах UNESCO підкреслюється необхідність забезпечення рівних можливостей, подолання стереотипів і створення інклюзивного освітнього простору [18].

Окрему групу становлять дослідження гендерних аспектів лідерства, які доводять вплив гендерних стереотипів на можливості реалізації лідерського потенціалу та підкреслюють значення гендерночутливих освітніх практик у розвитку лідерської ідентичності [2].

## СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Водночас аналіз наукових джерел свідчить про недостатню розробленість проблеми розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери з урахуванням гендерного підходу, що зумовлює необхідність подальших досліджень у цьому напрямі.

**Мета статті** – обґрунтувати сутність гендерночутливого освітнього середовища та визначити його роль як чинника розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери.

**Виклад основного матеріалу** У сучасному науковому дискурсі гендерночутливе освітнє середовище розглядається як важливий чинник забезпечення якості освіти та реалізації принципів рівності й недискримінації. Відповідно до підходів UNESCO, таке середовище має забезпечувати рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу, сприяти подоланню гендерних стереотипів і формувати безпечний, інклюзивний простір для навчання [7].

Узагальнюючи наукові підходи, гендерночутливе освітнє середовище доцільно трактувати як цілісну систему організаційно-педагогічних умов, змістових характеристик та комунікативних практик, що забезпечують рівноправний розвиток особистості незалежно від статі, сприяють урахуванню гендерних потреб і формуванню гендерної культури. Його сутність полягає у створенні таких умов освітнього процесу, за яких кожен здобувач освіти має можливість реалізувати власний потенціал, не зазнаючи дискримінаційних обмежень. Гендерночутливе освітнє середовище – освітнє середовище, в якому актуалізована гендерна чутливість як один з критеріїв ефективності освітньої діяльності.

Характерними ознаками гендерночутливого освітнього середовища є врахування гендерного виміру у політиках та програмах, що мають на меті усунення нерівності, сприяння гендерній рівності, включаючи рівномірний розподіл ресурсів, забезпечення рівності можливостей у доступі до освітніх ресурсів і активностей, відсутність дискримінації у змісті навчання та педагогічній взаємодії, урахування індивідуальних і гендерно зумовлених потреб здобувачів освіти, а також формування гендерної культури, що базується на принципах толерантності, взаємоповаги та партнерства [7; 8]. Таким чином, гендерночутливе освітнє середовище виступає не лише умовою організації освітнього процесу, а й важливим засобом соціалізації особистості.

Гендерночутливе освітнє середовище має складну багатокomпонентну структуру, що забезпечує його цілісність і ефективність функціонування. У наукових дослідженнях виокремлюють низку взаємопов'язаних компонентів, які відображають різні аспекти організації освітнього процесу. Організаційно-педагогічний компонент охоплює систему умов, форм і методів організації навчання, що забезпечують рівноправну участь усіх здобувачів освіти, створення безпечного й інклюзивного середовища, а також підтримку їхньої активності та самореалізації. Змістовий компонент передбачає інтеграцію гендерної проблематики у навчальні дисципліни, формування знань про гендерну рівність, розвиток критичного мислення та усвідомлення соціальних ролей. Комунікативний компонент реалізується через організацію міжособистісної взаємодії на засадах партнерства, поваги та недискримінаційної комунікації, що сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату. Ціннісно-мотиваційний компонент забезпечує розвиток у здобувачів освіти позитивного ставлення до гендерної рівності, формування внутрішньої мотивації до саморозвитку та активної соціальної позиції [11].

У психолого-педагогічній науці лідерські якості розглядаються як інтегративне особистісне утворення, що забезпечує здатність особистості до ефективного впливу на інших, організації спільної діяльності та досягнення поставлених цілей [9; 6]. У контексті професійної підготовки майбутніх менеджерів соціальної сфери вони виступають важливою складовою професійної компетентності та визначають готовність до управлінської діяльності.

## СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Формування лідерських якостей є результатом цілеспрямованого освітнього впливу та соціальної взаємодії. У структурі лідерських якостей виокремлюють мотиваційний, когнітивний, діяльнісний і рефлексивний компоненти. Мотиваційний компонент відображає прагнення особистості до досягнення, відповідальність і ініціативність; когнітивний – систему знань про лідерство та управлінські процеси; діяльнісний – сформованість практичних умінь організації діяльності, комунікації та прийняття рішень; рефлексивний – здатність до самоаналізу, самокорекції та професійного саморозвитку.

Таким чином, теоретичний аналіз дає підстави стверджувати, що гендерночутливе освітнє середовище створює сприятливі умови для розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери, забезпечуючи рівні можливості для самореалізації та формування готовності до ефективної професійної діяльності.

У сучасних наукових дослідженнях гендерночутливий підхід розглядається як важливий інструмент розвитку особистісного потенціалу здобувачів освіти, зокрема їхніх лідерських якостей. Гендерноорієнтована педагогіка передбачає урахування специфічних освітніх потреб різних груп здобувачів та створення умов для рівноправної участі в освітньому процесі, що сприяє формуванню впевненості, самостійності та активної позиції особистості.

Одним із ключових аспектів впливу гендерного підходу є подолання стереотипних уявлень про лідерство як переважно «чоловічу» характеристику. Дослідження свідчать, що усталені гендерні стереотипи можуть обмежувати участь жінок у лідерських ролях і знижувати їхню впевненість у власних можливостях [3; 14]. У цьому контексті гендерночутливе освітнє середовище створює передумови для формування рівних можливостей для розвитку лідерського потенціалу, сприяє підвищенню самооцінки та ініціативності здобувачів освіти незалежно від статі.

Крім того, врахування гендерного аспекту в освітньому процесі позитивно впливає на формування лідерської ідентичності, оскільки забезпечує підтримку різних стилів лідерської поведінки та стимулює розвиток індивідуального потенціалу особистості.

Гендерночутливе освітнє середовище відкриває широкі педагогічні можливості для розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери. Насамперед це пов'язано з використанням інтерактивних освітніх технологій, зокрема тренінгів, кейс-методу, рольових ігор та проектної діяльності, які забезпечують активне залучення здобувачів освіти до процесу навчання та сприяють формуванню практичних лідерських умінь. Застосування гендерночутливої педагогіки передбачає інтеграцію гендерного компонента у зміст навчання, організацію взаємодії та освітні практики, що дає змогу створювати ситуації лідерської взаємодії, у яких здобувачі освіти мають можливість проявити ініціативу, відповідальність і здатність до прийняття рішень.

Важливим результатом реалізації таких підходів є розвиток так званих *soft skills*, зокрема комунікативних умінь, здатності до командної роботи, відповідальності, критичного мислення та емоційного інтелекту. Варто відзначити, що гендерночутливі освітні практики сприяють більш активній участі здобувачів освіти, підвищенню їхньої залученості та ефективності навчальної діяльності. Крім того, гендерночутливе середовище забезпечує підтримку індивідуальної освітньої траєкторії, що дає змогу враховувати індивідуальні особливості, інтереси та потреби здобувачів освіти, сприяючи їхньому професійному та особистісному розвитку.

Визначальну роль у формуванні гендерночутливого освітнього середовища відіграє викладач як суб'єкт педагогічної діяльності та організатор освітнього процесу. Гендернокомпетентна педагогічна позиція передбачає володіння знаннями про гендерну рівність, усвідомлення впливу стереотипів та здатність застосовувати недискримінаційні підходи у професійній діяльності. Дослідження засвідчують, що саме педагогічні практики викладача мають значний вплив на формування інклюзивного освітнього

## СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

середовища, а також на подолання гендерних бар'єрів у навчанні [5; 15]. Забезпечення рівноправної взаємодії між учасниками освітнього процесу, створення сприятливого психологічного клімату та підтримка активної участі здобувачів освіти сприяють розвитку їхнього лідерського потенціалу.

Викладач також виступає фасилітатором розвитку лідерських якостей, створюючи умови для самореалізації, ініціативності та відповідальності здобувачів освіти. У межах гендерночутливого підходу це передбачає підтримку різноманіття лідерських стилів, стимулювання співпраці та розвиток рефлексивних умінь, що є необхідними для ефективної професійної діяльності у соціальній сфері.

Реалізація гендерночутливого освітнього середовища у закладах вищої освіти передбачає системне впровадження комплексу педагогічних, організаційних і технологічних заходів, спрямованих на забезпечення рівності можливостей та розвиток особистісного потенціалу здобувачів освіти. Важливим напрямом такої діяльності є впровадження гендерноорієнтованих освітніх програм, які інтегрують гендерний підхід у зміст навчальних дисциплін, сприяють формуванню гендерної культури та подоланню стереотипів. Дослідження українських науковців засвідчують, що гендерна освіта сприяє утвердженню рівних можливостей для жінок і чоловіків, розвитку лідерських якостей та активної громадянської позиції здобувачів освіти [1].

Суттєвим ресурсом модернізації освітнього процесу є використання цифрових платформ, зокрема Moodle, Google Classroom та Microsoft Teams, які забезпечують гнучкість навчання, індивідуалізацію освітніх траєкторій та розширення можливостей комунікації. Використання цифрових технологій у поєднанні з гендерночутливими підходами сприяє підвищенню доступності освіти, залученості здобувачів та ефективності формування професійних і соціальних компетентностей.

Важливим практичним інструментом є організація тренінгів із розвитку лідерських якостей, що базуються на принципах гендерної рівності та недискримінації. Такі форми роботи сприяють формуванню навичок комунікації, прийняття рішень, відповідальності та роботи в команді, а також забезпечують розвиток лідерського потенціалу здобувачів освіти. Не менш важливим є залучення майбутніх менеджерів до проєктної та волонтерської діяльності, що створює реальні умови для прояву лідерських якостей, ініціативності та соціальної відповідальності. Практична діяльність у соціальному середовищі сприяє формуванню досвіду взаємодії, розвитку організаторських здібностей і готовності до професійної діяльності. Особливу увагу слід приділяти створенню безпечного та інклюзивного освітнього середовища, яке забезпечує психологічний комфорт, урахування індивідуальних і гендерних особливостей здобувачів освіти. Гендерночутливе освітнє середовище сприяє подоланню стереотипів, формуванню культури рівності та забезпеченню умов для самореалізації особистості.

**Висновки та перспективи подальших наукових досліджень.** Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери є складним і багатоаспектним процесом, який потребує цілеспрямованої організації в умовах сучасного освітнього середовища. Аналіз теоретичних і практичних напрацювань засвідчив, що гендерночутливе освітнє середовище виступає важливим чинником розвитку лідерського потенціалу здобувачів освіти, оскільки забезпечує рівні можливості для самореалізації, сприяє подоланню гендерних стереотипів і формуванню гендерної культури.

Встановлено, що інтеграція гендерного підходу у зміст, організацію та комунікацію освітнього процесу створює сприятливі умови для розвитку таких складових лідерських якостей як ініціативність, відповідальність, комунікативність, здатність до прийняття рішень і рефлексії. Використання інтерактивних технологій, цифрових платформ, проєктної та волонтерської діяльності, а також забезпечення безпечного й інклюзивного

# СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

освітнього простору підвищує ефективність професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери.

Отже, впровадження гендерночутливого підходу в освітній процес закладів вищої освіти є педагогічно доцільним і соціально зумовленим, оскільки сприяє формуванню конкурентоспроможного фахівця, здатного до ефективної управлінської діяльності та соціальної взаємодії. Перспективи подальших наукових розвідок убачаються в обґрунтуванні педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціальної сфери.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти в дії: гендерні компетенції у педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти» / Андрєєнкова В. Л., Левченко К. Б., Легенька М. М. та ін. Київ, 2024. 172 с.
2. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. *Наука і освіта*, 2014. №5. С. 19-24.
3. Дослідження стану позначення стереотипів за ознакою статі на психоемоційному добробуті жінок та чоловіків на підставі аналізу світової науково-практичної літератури. URL: <https://moz.gov.ua/uploads/ckeditor/%D0%97%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BA%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%86%D1%96%D1%97/12-07-2023/%D0%94%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F/%D0%94%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%BF%D1%96%D0%B2-%D0%B4%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA.pdf>
4. Заболотна А. В., Поліщук Т. В., Манзій О. П., Новікова Т. П., Оленич К. В. Формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти засобами неформальної освіти. *АКАДЕМІЧНІ ВІЗІЇ*. 2024. Випуск 37. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1427>.
5. Інклюзія в дії: стратегії впровадження в Україні та світі: колективна монографія / О. Главацька, Н. Горішна, Г. Слозанська та ін. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2022. 326 с.
6. Коркішко О. Проблема лідерства у психолого-педагогічній науці: суть, класифікація та функції. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2022. №2 (102). С.8-17.
7. Леснікова М. В. Гендерно чутливе освітнє середовище в закладах професійної (професійно-технічної) освіти: досвід розвинутих країн та можливості для України. *Освітня аналітика України*, 2022. № 3 (19). С. 26-40.
8. Павлущенко Н. Гендерно-чутливе освітнє середовище: одна з актуальних проблем сучасної початкової школи. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2024, № 6 (140). С. 268-282.
9. Скібіцька Л. Лідерство та стиль роботи менеджера: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури. 2016. 181 с.
10. Харківська А., Прокопенко А., Отрошко Т. Формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти у процесі професійної підготовки в умовах цифровізації та змішаного навчання. *Освіта. Інноватика. Практика*. 2025. №13(6). С. 116–120.
11. Chapin J., Warne V. Gender Responsive Pedagogy in Higher Education: a framework. INAPS, 2020. 12 p.
12. Daher-Armache Gl., Armache J., Hussein N. Leadership development in U.S. Higher education: Strategies for lifelong learning and upskilling. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2025. Volume 10, Issue 4. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X2500099X>
13. Daniëls E., Hondeghem A., Dochy F. A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 2019. Volume 27. P. 110-125.
14. Flink I., Avildsen Chr., Mabunda M., Yisa Cl., Teh H. Renee Perez Mixed methods study supporting the piloting and scaling of a Gender-Responsive Play-Based Learning training package for pre-primary teachers in Rwanda and Mozambique. *Social Sciences & Humanities Open*, 2024. Volume 10. URL: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291124003486?via%3Dihub=&utm\\_source](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291124003486?via%3Dihub=&utm_source).
15. Gatundu Gr. Gender-Responsive Leadership and The Participation Of Female Teachers in Leadership Roles in Primary and Secondary Schools in Kenya. *KEMI Journal of Educational Leadership and Management*, 2025. Vol. 1 №. 1. URL: [https://journal.kemi.ac.ke/index.php/kjelm/en/article/view/14?utm\\_source](https://journal.kemi.ac.ke/index.php/kjelm/en/article/view/14?utm_source)

16. Kois L., King Chr., Duke C. Cultivating Student Leadership in Professional Psychology. *Training and Education in Professional Psychology*. 2016. Vol. 10. № 1. P. 29–36.
17. Reyes D., Dinh J., Lacerenza Chr., Marlow Sh., Joseph D., Salas Ed. The state of higher education leadership development program evaluation: A meta-analysis, critical review, and recommendations. *The Leadership Quarterly*, 2019. Volume 30, Issue 5. DOI: [10.1016/j.leafqua.2019.101311](https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2019.101311)
18. UNESCO strategy for gender equality in and through education: mid-term evaluation 2019-2025. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000396579>.
19. What you need to know about inclusion in education. *UNESCO*, 2026. URL: [https://www.unesco.org/en/inclusion-education/need-know?utm\\_source](https://www.unesco.org/en/inclusion-education/need-know?utm_source)

### REFERENCES

1. Andrieienkova, V., Levchenko, K., Lehenka, M. (2024). Analitychnyi zvit za rezultaty doslidzhennia «Stratehiia vprovadzhennia hendernoї rovnosti u sferi osvity v dii: henderni kompetensii u pedahohichnykh pratsivnykh i pratsivnykh zakladiv zahalnoi serednoi osvity». [Analytical Report on the Findings of the Study “Strategy for Implementing Gender Equality in Education in Practice: Gender Competencies Among Male and Female Teachers in General Secondary Education Institutions”]. Kyiv. [in Ukrainian]
2. Veselska, A. (2014). Hendernyi aspekt liderstva: teoretychnyi analiz. [The Gender Dimension of Leadership: A Theoretical Analysis]. *Nauka i osvita*, (5), 19-24. [in Ukrainian]
3. Doslidzhennia stanu poznachennia stereotypiv za oznakoiu stati na psykhoemotsiinomu dobrobuti zhinok ta cholovikiv na pidstavi analizu svitovoi naukovo-praktychnoi literatury. [A Study of the Impact of Gender Stereotypes on the Psycho-Emotional Well-Being of Women and Men, Based on an Analysis of the Global Scientific and Practical Literature] URL: <https://moz.gov.ua/uploads/ckeditor/%D0%97%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BA%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%86%D1%96%D1%97/12-07-2023/%D0%94%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F/%D0%94%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%BF%D1%96%D0%B2-%D0%B4%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA.pdf> [in Ukrainian]
4. Zabolotna, A., Polishchuk, T., Manzii, O., Novikova, T., Olenych, K. (2024). Formuvannia liderskykh yakosteı u zdobuvachiv vyshchoi osvity zasobamy neformalnoi osvity. [Developing leadership skills in higher education students through non-formal education.]. *AKADEMICHNI VIZII*, (37). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1427>. [in Ukrainian]
5. Hlavatska, O., Horishna, N., Slozanska H. (2022). Inkluziia v dii: stratehiia vprovadzhennia v Ukraini ta sviti: kolektyvna monohrafiia. [Inclusion in Action: Implementation Strategies in Ukraine and Around the World: A Collective Monograph]. Ternopil: Osadtsa Yu.V. [in Ukrainian]
6. Korkishko, O. (2022). Problema liderstva u psykhologo-pedahohichnii nauzi: sut, klasyfikatsiia ta funktsii. [The Concept of Leadership in Psychological and Educational Science: Essence, Classification, and Functions.]. *Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu*, (2 (102)), 8-17. [in Ukrainian]
7. Liesnikova, M. (2022). Genderno chutlyve osvitnie seredovyshe v zakladakh profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity: dosvid rozvynutykh krain ta mozhlyvosti dlia Ukrainy. [A Gender-Sensitive Educational Environment in Vocational (Technical and Vocational) Education Institutions: Lessons from Developed Countries and Opportunities for Ukraine.]. *Osvitnia analityka Ukrainy*. (3 (19)), 26-40. [in Ukrainian]
8. Pavlushchenko, N. (2024). Henderno-chutlyve osvitnie seredovyshe: odna z aktualnykh problem suchasnoi pochatkovoї shkoly. [A gender-sensitive educational environment: one of the pressing issues facing primary schools today]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnologii*, (6 (140)), 268-282. [in Ukrainian]
9. Skibitska, L. (2016). Liderstvo ta styl roboty menedzhera: Navchalnyi posibnyk. [Leadership and Management Style: A Study Guide.]. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury. [in Ukrainian]
10. Kharkivska, A., Prokopenko, A., Otroshko, T. (2025). Formuvannia liderskoi kompetentnosti zdobuvachiv vyshchoi osvity u protsesi profesiinoi pidhotovky v umovakh tsyfrovizatsii ta zmishanoho navchannia. [Developing Leadership Competencies in Higher Education Students During Professional Training in the Context of Digitalization and Blended Learning.]. *Osvita. Innovatyka. Praktyka*, (13(6)), 116–120. [in Ukrainian]
11. Chapin, J., Warne, V. (2020). Gender Responsive Pedagogy in Higher Education: a framework. INAPS.



12. Daher-Armache, Gl., Armache, J., Hussein, N. (2025). Leadership development in U.S. Higher education: Strategies for lifelong learning and upskilling. *Journal of Innovation & Knowledge*, (10, Issue 4.) URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X2500099X>
13. Daniëls, E., Honddeghem, A., Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, (27), 110-125.
14. Flink, I., Avildsen, Chr., Mabunda, M., Yisa, Cl., Teh, H. (2024). Renee Perez Mixed methods study supporting the piloting and scaling of a Gender-Responsive Play-Based Learning training package for pre-primary teachers in Rwanda and Mozambique. *Social Sciences & Humanities Open*, (10). URL: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291124003486?via%3Dihub=&utm\\_source](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291124003486?via%3Dihub=&utm_source).
15. Gatundu, Gr. (2025). Gender-Responsive Leadership and The Participation Of Female Teachers in Leadership Roles in Primary and Secondary Schools in Kenya. *KEMI Journal of Educational Leadership and Management*, (1 (1)). URL: [https://journal.kemi.ac.ke/index.php/kjelm/en/article/view/14?utm\\_source](https://journal.kemi.ac.ke/index.php/kjelm/en/article/view/14?utm_source)
16. Kois, L., King, Chr., Duke, C. (2016). Cultivating Student Leadership in Professional Psychology. *Training and Education in Professional Psychology*. (10 (1)), 29–36.
17. Reyes, D., Dinh, J., Lacerenza, Chr., Marlow, Sh., Joseph, D., Salas, Ed. (2019). The state of higher education leadership development program evaluation: A meta-analysis, critical review, and recommendations. *The Leadership Quarterly*, (30 (5)), DOI: 10.1016/j.leaqua.2019.101311
18. UNESCO strategy for gender equality in and through education: mid-term evaluation 2019-2025. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000396579>.
19. What you need to know about inclusion in education. UNESCO, 2026. URL: [https://www.unesco.org/en/inclusion-education/need-know?utm\\_source](https://www.unesco.org/en/inclusion-education/need-know?utm_source)

**Конфлікт інтересів.** Автор підтверджує відсутність фінансових, особистих чи інших інтересів, що можуть розглядатися як потенційний конфлікт інтересів щодо публікації цієї статті.

**Фінансування.** Дослідження виконане за відсутності фінансової підтримки з боку будь-яких організацій.

**Доступність даних.** Це дослідження не передбачає використання додаткових наборів даних.

**Використання штучного інтелекту.** Інструменти штучного інтелекту не використовувались при написанні цієї статті.

Дата першого надходження статті до видання – 29.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування – 12.05.2026

Дата публікації (оприлюднення) – 19.05.2026