

DOI: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2023-35-7-20>

УДК 37:378+316

Бабенко Світлана Анатоліївна,

здобувачка 3 курсу СО «доктор філософії»,

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

Київ, Україна,

директор Вугледарської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 2

Вугледарської міської ради Донецької області

Вугледар, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7683-9804>

yasiba2016@gmail.com

ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ЗМІН У КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ЗАГАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ВІД ТРАДИЦІЙ ДО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

Анотація. У статті розглянуто доцільність використання гендерного підходу в управлінні закладом загальної середньої освіти на протигагу традиційного менеджменту. Підкреслено, що основним законом держави визнано, що людина – найвища соціальна цінність. Поєднуючи національно-культурні та загальнолюдські цінності, має створити рівні, сприятливі умови для формування особистості, яка визнаватиме права всіх членів суспільства. Саме така особистість має бути будівельником демократичного суспільства.

Наголошено, що рівні умови виховання та навчання здобувачів освіти мають формувати і їхні рівні можливості. Зазначено, що професіоналізм не має статі. Визначено, що соціальні стереотипи, які притаманні суспільствам багатьох країн, існують і дотепер. Підкреслено, що саме школа відіграє тут неабияку роль. Однією з таких суспільних цінностей є гендерна рівність.

Розкрито, що поява гендерних освітніх технологій пов'язана зі зростанням протиріч між відтворенням патріархальних стереотипів у взаємодії статей і реальній трансформації гендерних відносин у сучасному українському суспільстві. Одне з завдань, яке постає перед українською науковою школою в питаннях кадрового менеджменту, це врахування особливостей українського менталітету.

Підкреслено, що забезпечення рівних прав жінок і чоловіків є принципово важливою складовою процесів демократизації, маркером європейського вибору України, який обов'язково має бути втіленим для забезпечення гендерної рівності; проаналізовано специфіку застосування гендерного підходу у формуванні особистості.

Зазначено, що метою гендерного виховання є створення умов для формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі. Чоловік і жінка – це продукти культури свого суспільства, а обрані для них суспільством гендерні ролі – це соціальні

очікування. Пріоритетну роль у гендерному вихованні мають займати сучасні технології навчання, що стимулюють творчість, ініціативу, самостійне та критичне мислення, будуються на основі різносторонньої взаємодії.

Ключові слова: кадровий менеджмент; гендер; гендерний підхід; особистість; цінність.

1. ВСТУП / INTRODUCTION

Актуальність проблеми. «When Adam delved and Eve span, Who was then the gentleman?» – заявляв проповідник Дж. Болл ще наприкінці 14 століття. Рівний доступ до ресурсів і рівні права чоловіків та жінок розглядались ще тоді, щоправда, ці ідеї вважались антирелігійними та занадто революційними. І хоч минуло більше ніж півтисячоліття, ми і зараз можемо задати собі це запитання: «Чи дійсно ми, жінки та чоловіки, маємо рівний доступ до ресурсів та рівні права?».

«Від початку всі люди від природи були створені однаковими, і наша неволя або рабство виникло через несправедливе гноблення неслухняних людей. Бо якби Бог від початку мав рабів, то Він призначив би, хто раб, а хто вільний. І тому я закликаю вас подумати про те, що тепер настав час, призначений нам Богом, коли ви можете (якщо бажаєте) скинути ярмо рабства і відновити свободу» [1].

Соціальні стереотипи, які притаманні суспільствам багатьох країн, існують і дотепер. І якщо відслідкувати шлях їх формування, ми побачимо, що саме школа відіграє тут велику роль. Основним законом держави визнано, що людина – найвища соціальна цінність. Тож освіта, поєднуючи національно-культурні та загальнолюдські цінності, має створити рівні, сприятливі умови для формування особистості, яка визнаватиме права всіх членів суспільства. Саме така особистість має бути будівельником демократичного суспільства. Однією з таких суспільних цінностей є гендерна рівність.

Оптимізація роботи всіх закладів освіти, системи освіти потребує вдосконалення управління на всіх ланках у напрямі його гуманізації та демократизації. Одним із істотних важелів підвищення професійної культури в освіті є забезпечення поступового переходу від традиційного управління закладом загальної середньої освіти до управління на засадах гендерного підходу.

Закон України «Про освіту» визначає, що метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями [2].

В умовах воєнного часу питання подолання гендерних стереотипів та створення рівних умов для самореалізації здобувачів освіти є одним із головних завдань сфери освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемаам гендерного підходу в освіті присвячені роботи М. Гоголь-Саврій, Л. Смоляр, О. Цокур та І. Іванова, Р. Ліончук, В. Кравець, А. Мудрик, С. Вихор, Л. Штильова, С. Макаренко та ін.

Аналіз літератури дозволив нам визначити, що суб'єктом роботи менеджера є кадри організації, а найважливішим компонентом системи управління є люди, які займають певні професійно-посадові позиції в структурі організації. Багато дослідників відрізняють терміни «кадри», «персонал», «людські ресурси», але В. Кноррінг відзначив, що якби цей суб'єкт не був названий, мова йтиме про одне і те ж. Отже, і терміни «кадровий менеджмент», і «управління персоналом», і «управління кадрами» – тотожні.

Проте, незважаючи на широкий спектр наукових праць, теоретичні та практичні аспекти кадрового менеджменту та підвищення кадрового потенціалу закладів освіти в умовах європейської інтеграції України досліджені недостатньо. Саме відсутність теоретичних розробок із означеної проблеми і спонукала до виконання цього дослідження.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – висвітлити актуальні аспекти інтеграції гендерного підходу в національну систему загальної середньої освіти на сучасному етапі, зацентувати увагу на співвідношенні у навчанні гендерного та традиційного підходів.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення таких **завдань**: визначити поняття «гендерна соціалізація», «гендерна освіта та виховання», «гендерний підхід»; підкреслити роль школи у формуванні соціальних гендерних стереотипів у сучасній системі освіти України; вказати на важливість інтеграції гендерного підходу в систему освіти та інші сфери життєдіяльності суспільства; показати позитивні наслідки воєнного часу для вирішення питання гендерної рівності у системі освіти.

3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH FINDINGS

Будь-яка війна або революція призводить до докорінних змін у житті суспільства. І саме нестача робочих рук, «відтік мізків», безповоротні втрати серед чоловічого населення буквально змусять наше суспільство зробити свій вибір на користь жінки, відкрити їй «вікно можливостей» [3].

Руйнація стереотипів – справа тривалого часу, є небезпека, що на зміну старим придуть нові стереотипи. Але необхідність відродження країни та відновлення економіки має змусити владу звернути увагу на систему освіти. Не тільки на заклади вищої освіти, які безпосередньо мають готувати фахівців, але й на заклади загальної середньої освіти з метою запобігання тому, щоби в них продовжували формуватися старі гендерні стереотипи.

Війна показала значущість рівних можливостей для жінок та чоловіків на полі бою, необхідність давати однакову військову підготовку як юнакам, так і дівчатам. А наявність такого сусіда, як росія, змусить наше суспільство насамперед звернутись до системи освіти та змінити її зміст.

Поява гендерних освітніх технологій пов'язана зі зростанням протиріч між відтворенням патріархальних стереотипів у взаємодії статей і реальній трансформації гендерних відносин в сучасному українському суспільстві [4]. Одне з завдань, яке постає перед українською науковою школою в питаннях кадрового менеджменту – це врахування особливостей українського менталітету. Поки що жодна з наукових робіт не показує вирішення цієї проблеми.

Про необхідність підготовки майбутніх педагогів та реалізації гендерного підходу в процесі навчання педагогів, як інструмент підвищення ефективності їх соціально-педагогічної діяльності, йде мова у статті Н. Самойленко та А. Сембрата [5]. А електронний посібник «Гендерний підхід у педагогіці» [6] допомагає здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти оволодіти відповідним інструментарієм для роботи в закладах загальної середньої освіти.

Зарубіжна теорія та практика накопичили великий досвід у галузі управління персоналом, перенесення якого на український ґрунт має бути адаптоване, критичне та обережне. Головне – брати до уваги те середовище, в якому працюють українські школи, а також ті цінності, які притаманні тій чи іншій нації та культурі.

В українському освітньому полі ще не існує загального визначення «гендерна педагогіка», але найбільш точне поняття, що це – «сукупність підходів, спрямованих на створення комфортних умов у школі для соціалізації дітей, важливою складовою якої є самоідентифікація дитини як хлопчика чи дівчинки». Предметом гендерної педагогіки є корекція процесу соціалізації молоді залежно від статі відповідно до соціально-економічних вимог.

На думку О. Цокур та І. Іванової [7] метою гендерного виховання є створення умов для формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі. Чоловік та жінка – це продукти культури свого суспільства, а обрані для них суспільством гендерні ролі – це соціальні очікування.

Традиційний підхід у сфері освіти підтримував усі ці очікування: і малюнками в підручниках, де мами займались майже усім, а батьки відпочивали після роботи (можливо, так і дійсно було в 50-ті роки ХХ ст.); і поділом на окреме навчання дівчат і хлопців на певних дисциплінах; і різними вимогами до поведінки дівчат і хлопців; і поділом на дівчаток–«гуманітаріїв» та хлопчиків –«технарів». Але, якщо подивитись на традиційний підхід до «жіночих» та «чоловічих» професій, ми з подивом узнаємо, що родоначальницями наукових досягнень в традиційно «чоловічих» галузях були жінки. Це і Ада Лавлейс – британська математикиня, яка перша ввела терміни «цикл» і «робоча комірка», описала обчислювальну машину та склала до неї першу програму [8]. Акторка Геді Ламар, яка стала винахідницею технології псевдовипадкового перевлаштування робочої частоти, що використовується і зараз для військової техніки та стільникових телефонів [9]. І. Грейс Гоппер – американська вчена в галузі комп'ютерних наук (мова

програмування COBOL, започаткувала впровадження стандартизації процедур тестування комп'ютерних систем та компонентів,) та контр-адмірал військово-морських сил США [10]. В Україні працювала ціла лабораторія інженерів-програмістів під керівництвом К. Ющенко, які винайшли МЕОМ [11]. Отож, погодитись з висловом, що «жіноче – це антипод геніальності» не можна.

Зазначимо, що Україна має свої певні традиції боротьби за гендерну рівність: це і історико-культурна спадщина від скіфів та сарматів, де жінки мали певне становище у суспільстві і не підпорядковувались чоловікам, а пліч-о-пліч бились під час війн. Це і освіченість жінок часів Київської Русі, про що свідчать знахідки побутових записів та листувань. Це і роль жінки на Запорозжжі та Гетьманщині, де козачки були і жінками, і помічницями, і медсестрами, і підприємницями, про що свідчить український фольклор (*Жона держить дім за три кути, а муж за четвертий*).

Насиченість козацької культури елементами пошани до жінки дає змогу говорити про паритетність у стосунках козацтва і жіноцтва (А про родину гетьмана Івана Скоропадського говорили: *«Іван плахту носить, а Настя – булаву»*).

Авторитет, самостійність і гідність жіночого характеру були національними рисами українки. Але не тільки врода, гідність або незалежність вражали іноземних мандрівників в українській жінці, а й освіченість, що тоді були рідкісним явищем. Іноземці щиро дивувалися, що в XVII столітті школа була в кожному селі, що дівчатка навчаються разом із хлопчиками, що дівчина могла освідчитися в коханні своєму обранцю, і це не було приниженням, що чоловіки запрошували жінок на військові ради [12]. І тільки з 1775 року, зі зруйнуванням Запорізької Січі Катериною II, українському суспільству нав'язується московська патріархальна модель.

Уже в XIX столітті в «Програмі» «Громади» М. Драгоманова, що написана разом з М. Павликом та С. Подолинським, є вимога «рівного права для всякої особи, як парубків і чоловіків, так і жінок та дівчат» [13]. А в 1884 році Н. Кобринською утворюється Товариство українських жінок. Тож побудова гендерно чутливого та гендерно рівного суспільства не буде новим для українського соціуму, скоріше, її можна розглядати як відродження українських традицій.

«Наше майбутнє залежить від того, що сьогодні відбувається в класі», зазначив Андреас Шлейхер, директор з питань освіти та навичок Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) і засновник міжнародного дослідження PISA. Тож не виключаючи зовсім традиційного підходу до виховання здобувача освіти, ми, педагоги, маємо формувати майбутнє, обираючи гендерний підхід.

Наразі є як мінімум 4 аспекти, за якими освіта має перейти від традиційного підходу у вихованні та навчанні до гендерного (економічний, політичний, соціальний, культурний). І керівникові закладу освіти також важливо змінити і свої підходи до управління колективом, теж обрати гендерний підхід в управлінні закладом загальної середньої освіти.

Гендерний підхід у педагогіці – це аналіз та реконструкція чинників освітнього процесу в напрямку нейтралізації гендерних стереотипів, збільшення соціального простору для всебічного розвитку особистості. Реалізація цього завдання потребує

великих зусиль, оскільки школа та вчителі залишаються глобальними носіями традиційних патріархальних уявлень про роль і місце чоловіків та жінок у суспільстві.

Пріоритетну роль у гендерному вихованні мають займати сучасні технології навчання, що стимулюють творчість, ініціативу, самостійне та критичне мислення, будуються на основі багатобічної взаємодії.

Завдання керівників закладів освіти: зробити роботу щодо впровадження змін першорядною та значущою для кожного педагога, знайти ті форми і методи роботи із кадрами, які б привели до бажаних результатів – створення нової моделі випускника, який буде здатним знайти своє місце в державі з ринковою економікою. Хороший керівник – це діагност, хороший мотиватор, здатний надихати та спрямовувати педагогів.

Ефективність управління персоналом можна визначити як досягнення організаційних (стабільність організації та її адаптивність до майбутніх змін при найменших витратах на персонал) та індивідуальних (задоволення від праці в цій організації) цілей. Управління в широкому розумінні цього терміну, – безперервний процес впливу на об'єкт управління (особистість, колектив) для досягнення оптимальних результатів при найменших затратах часу та ресурсів. Отже, кадрова політика, або, за сучасною термінологією, кадровий менеджмент для успішного вирішення завдань, що постають перед освітою, мають вирішувати проблеми знаходження та застосування ефективно діючих методів впливу на колектив [14].

За результатами опитування «Роль жінки в українському суспільстві», проведеного соціологічною групою «Рейтинг» у лютому 2020 року, «Абсолютна більшість українців (83 %), погоджується з твердженнями, що найважливіше завдання жінки – дбати про дім та сім'ю, а чоловіка – заробляти гроші (75 %)» [15]. 68 % згодні, що жінки мають менше свободи через сімейні зобов'язання. «У динаміці з 2015 року спостерігається поступове зменшення кількості тих, хто вважає, що готуванням, господарством і вихованням дітей частіше займається жінка. Попри це зростає кількість тих, хто вважає, що жінки мають більше вільного часу, головують у сім'ї та заробляють більше грошей», – говориться у прес-релізі. Отже, процес розпочато.

Освічене здорове населення – найцінніший ресурс, яким може володіти сучасна економіка. Заклади загальної середньої освіти започатковують майбутнє. Усвідомлення цього постулату педагогами – запорука втілення змін. Суспільство стане гендерночутливим тільки тоді, коли діти змалку будуть розуміти, що дівчатка та хлопчики мають рівні права, що можуть займатися саме тим, до чого мають більшу схильність, обирати професії за власним бажанням, реалізовувати свої мрії та будувати кар'єру. А навчати цьому їх має гендерночутливе вчительство. Отже, саме вчительство буде нести ідеї гендерної рівності в заклади загальної середньої освіти оскільки вони є місцем соціалізації учнівства. Тож виховання здобувачів у системі освіти у рамках гендерного балансу є важливою складовою сучасного освітнього процесу. Заміна традиційних уроків на інтерактивні, обговорення тих чи інших питань, мозкові штурми, дискусії – усі ці форми, що вже прижились у школі, є провістками іншого підходу до виховання.

У посібнику «Гендерний підхід в педагогіці» питання змін визначаються таким чином: «Гендерний підхід – методологічний орієнтир дослідження освітньої теорії і практики, сутність: 1) в оцінці невідповідності чи гендерної паритетності у взаємодії жінок і чоловіків, поясненні специфіки цієї взаємодії, урахуваючи багатоваріантний вплив усіх чинників суспільного життя; 2) регулюванні й забезпеченні гендерного балансу через гальмування проявів сексизму і дискримінації, подолання гендерних стереотипів «фемінності» й «маскулінності»; 3) підтримці змін та перетворень у становищі і статусі жінок та чоловіків, сприянні утвердженню між ними справедливості і гуманізму й, зрештою, – створенні перспектив формування цивілізованого демократичного суспільства гендерної рівності; 4) відповідності соціальному замовленню, системі цінностей, норм та уявлень суспільства про «жіноче» і «чоловіче» [6].

Соціальне замовлення в умовах війни з Росією з 2014 року вже змінилось. Станом на 1 березня 2023 року у Збройних силах України (ЗСУ) працювали 60538 жінок (у 2,5 рази більше за 2014 рік). Із них 42898 військовослужбовець (7416 офіцеров (майже всемо більше за 2014), 11215 сержантсько-старшинського складу, 22832 солдаток, 1500 курсанток) і 18101 особа цивільного складу. Станом на червень 2023 року близько 5500 воячок несли службу на передовій.

В Україні спостерігається позитивна динаміка щодо гендерних стереотипів. Якщо в 2018 році ідею рівноправності жінок та чоловіків в армії підтримували 53 % українців та українок, то в 2023 році підтримка зросла до 80 %. 85 % громадян та громадянок України позитивно ставляться до жінок, які несуть службу в ЗСУ; 81 % погоджуються, що жінка може командувати бойовим підрозділом, так само як і чоловік. Питання гендерної рівності отримало належну увагу у суспільстві, тож жінки активніше йдуть у військо [16].

Окрім того, можливо, що воячки – це жінки, які втратили роботу через війну, які, можливо, втратили і домівку – могли б стати соціальним навантаженням на економіку країни, але не стали, оскільки несуть військову службу. Економіка України внаслідок обстрілів ворогом втратила багато підприємств, тож після перемоги над ворогом потрібно буде відновлювати її, підприємства потребуватимуть реконструкції чи розбудови. Вкрай необачливо буде не скористатись таким потужним ресурсом як праця жінок. Як відомо, хатня робота не враховується у ВВП, ця робота робить жінок «невидимими» для економіки. Дослідження соціологів як нашої країни, так і зарубіжних показують, що такої роботи у жінок до 75 %. Отже, навіть якщо жінка працює у закладі або на виробництві, її робочий день безоплатно продовжується. Зростання кількості жінок на ринку праці не супроводжується зростанням збільшення внеску чоловіків у виконання домашніх обов'язків.

Ця ситуація – наслідок патріархального суспільства та традиційного виховання. І вона призводить до погіршення стану здоров'я жінок, втоми, депресій, збільшує кількість лікарняних – тобто, погіршує якість трудових ресурсів.

У сфері освіти в 2023 році з'явилося поняття «освітні втрати». Причинами цього стали:

- 1) пандемія та карантин з березня 2020 року до липня 2023 року;
- 2) наслідки воєнних дій, що змусили до 25 % населення країни покинути свої домівки;
- 3) недоступність звичних ресурсів;
- 4) міграція населення країною та еміграція;
- 5) «блекаути» взимку 2022-2023 років;
- 6) дистанційна форма навчання здобувачів освіти;
- 7) воєнні витрати викладацького складу.

Освітникам ще належить визначити шляхи подолання такої ситуації, але тут треба діяти на випередження і не пристосовуватись до ситуації, а змінювати її. Однією зі змін і має бути впровадження гендерного підходу.

Так склалось, що чим більше жінок залучається у певну галузь господарства, тим більше знижується ціна праці, тож робота стає неprestижною і чоловіки покидають ці підприємства, а згодом і галузь. Завдання уряду – повернути чоловіків у сферу освіти, зробити оплату праці такою, щоб кваліфіковані фахівці не шукали собі додаткове місце роботи та не покидали галузь освіти.

Ще в 2000 р. Генеральна асамблея ООН визнала проблему гендерної рівності як парадигму XXI ст. Україна, як демократична, правова держава взяла на себе зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності в усіх галузях життя й діяльності суспільства. Останнє передбачає:

- прийняття гендерного законодавства;
- упровадження міжнародних гендерних правових стандартів;
- створення національних механізмів правового забезпечення гендерної рівності;
- введення й аналіз гендерної статистики;
- сприяння розвитку гендерного руху;
- допомога жіночим організаціям, проведення гендерних досліджень тощо.

Уперше поняття «гендерна рівність» з'явилося в Україні 06.05.2001 року у Постанові Кабінету Міністрів України «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки» [17]. Але тоді гендер – це, насамперед, нерівність, а не лише відмінність між жінками та чоловіками.

За роки незалежності України урядом багато що зроблено у цьому напрямку – від прийняття Конституції, де ст. 24 забезпечує рівність прав жінок та чоловіків – до скасування обмежень для жінок у ВСУ (2018) та скасування наказу МОЗ, що визначав 450 заборонених для жінок професій (2018); до ратифікації Стамбульської конвенції (2022)» [18] і Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження оперативного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації»(2022)» [19]. Тепер черга за реалізацією Стратегії.

Очевидно, що для того, щоб активізувати та відродити післявоєнну економіку України, нам потрібен свій «Новий курс», який не тільки залучить інвесторів та інвестиції до України, але й введе податкові канікули для малого та середнього бізнесу, допоможе жінкам не платити «штраф за материнство» (втрачати близько 7 % у зарплатні при

народженні дитини), розіб'є «скляну стелю». Ці ідеї мають бути в курсі повної загальної середньої освіти, і не як курс за вибором («Підприємництво», «Фінансова грамотність» тощо), а як частина математики, фізики, географії, щоб здобувачі та здобувачки освіти могли розрахувати відсотки кредитів, які мають повернути; знали, що робити для відкриття свого бізнесу; як сплатити податки.

Виховання активної особистості, лідера – це запорука запобігання гендерній нерівності. Реалізація ідей Нової Української Школи і допомагає формувати лідера, особистість, яка вміє визначити свої схильності, якості, вміння, знайти своє призначення. Розкривати свої здібності і нахили, кожній людині під силу визначити своє місце в суспільстві, аби приносити найбільшу користь – це мрія видатного українського філософа Григорія Сковороди, його ідеї «сродної освіти» [20].

Другою частиною освіти має бути підготовка до ролі громадянина – готовність брати участь у виборах, готовність та вміння захищати свою країну. Абсентеїзм має відійти у минуле.

Курс на Євроінтеграцію та вступ у НАТО, закріплений конституційно у 2018 році, вимагає від українського суспільства не тільки декларативного визнання, а й практичної реалізації прав людини. Як першочергові перед українським суспільством постають завдання щодо змін, пов'язаних з демократизацією як суспільного життя в цілому, так і у сфері освіти та управління, зокрема. Вимога щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків є принципово важливою складовою процесів демократизації (своєрідний маркер успішності демократичних перетворень), яка має бути реалізована. Повноцінна участь жінок і чоловіків в усіх сферах управління державою – це гарантія євроінтеграції, запорука рівноправного входження України до кола економічно-розвинених цивілізованих держав світу.

Реалізація людини як особистості через гендерне виховання може відбуватись за такими напрямками:

- викладання через предмети гуманітарного та природничого циклів;
- співпраця з гендерночутливими організаціями;
- формування гендерної культури педагогів та батьків учнів;
- виховна складова;
- викладання гендерних питань у дисциплінах варіативної складової;
- соціалізація підлітків, формування їх лідерських якостей, участь в шкільному самоврядуванні;
- поєднання кращих рис традиційного виховання та гендерного виховання.

Проблема гендерної нерівності у освітній галузі яскраво прослідковується в гендерному перекосі: кількість жінок-вчительок (як показує практика-носіїв традиційного виховання) в декілька разів більше, ніж вчителів-чоловіків. Адже саме в період становлення людини в закладі загальної середньої освіти закладається модель поведінки громадянина, тож вплив на здобувача освіти має бути, принаймні, паритетним. Йде соціалізація особистості, засвоєння своєї соціальної ролі, суспільного досвіду, правил, норм поведінки. Вчителі, руйнуючи гендерні стереотипи, формують майбутнє країни. Головна особливість мети освітньої діяльності полягає в тому, що вона є перспективною, віддаленою у часі. Результатом діяльності має стати випускник – громадянин, особистість, професіонал. «Країни мають встановити гендерну рівність, якщо хочуть

сформувати середній клас, необхідний будь-якій країні для стабільної економіки» [21]. Проблема багатьох пострадянських країн – це «очікуваний патерналізм» – очікування від держави допомоги у вигляді пільг, виплат тощо. Але в умовах повоєнної країни важко розраховувати на цю допомогу. Лідерські якості, розрахунок власних можливостей, самореалізація людини, і вже тоді – допомога країни у вигляді податкових канікул. Все це допоможе сформувати та активізувати середній клас – «живу основу економіки» будь-якої країни.

До гендерного перекосу можна віднести і розподіл жінок та чоловіків в управлінні закладами освіти: якщо серед директорів ЗЗСО жінок 67 %, то чим вище статус закладу освіти, тим менше вірогідність, що його очолюватиме жінка. І хоч серед людей, що мають вищу освіту в Україні більше жінок, але тут «скляну стелю» небагатьом вдається здолати. Проявом того, що ситуація змінюється є те, що з 2016 по 2020 роки дві жінки обіймали посаду міністра освіти (Лілія Гриневич та Ганна Новосад), а одна – виконувала його обов'язки (Любомира Манзій). І це при тому, що система освіти будь-якою країни – це найінертніша та традиційно незмінна система.

Нова парадигма освіти в тім, щоб не просто передати конкретним учням нові знання, а навчити їх вмінню адаптуватись до якісно нових умов господарського та повсякденного життя. Професіоналізм не має статі. А вміння працювати в команді, враховувати чужі інтереси та відстоювати свої допоможе випускникам наших закладів освіти створити свою справу, сприяти розвитку економіки України.

4. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Обираючи європейський вектор розвитку та визнаючи себе європейською країною, Україна прийняла необхідність гендерного підходу як маркер змін у суспільстві.

Не відкидаючи традиційне виховання молоді, а враховуючи його кращі риси, треба показати учасникам освітнього процесу (здобувачам освіти, батькам, педагогам), що гендерне виховання – це не загроза суспільству, а реалізація нових можливостей, втілення «природної» волі людини. Гендер – це політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації. Обмеження, що залишаються в патріархальному суспільстві, мають бути скасовані як самим життям, так і роботою системи освіти. Втрата ресурсу жіночих рук, відмова осіб від самореалізації – це втрати для економіки та економічні збитки нашої держави.

Доцільність, нагальність та необхідність зміни змісту освіти доведена реаліями життя. Кадрова політика повинна забезпечувати професійне та особистісне зростання всіх учасників освітнього процесу, стабільність і комфорт у всіх видах діяльності, забезпечення адаптації закладу освіти до умов, що змінюються, розробку нової Стратегії розвитку.

Сучасна школа передбачає зміну ролі керівника – голови адміністрації на роль лідера, здатного створити команду для досягнення мети, що визначена стратегією закладу освіти. Такий лідер має використовувати закони синергії (так звану «колективну мудрість»), яка дасть можливість перевищити суму індивідуальних здібностей членів

педагогічного колективу, робити акцент на партнерстві та співробітництві, на реалізації людиною своїх «природних» здібностей та нахилів.

Перспективним напрямом подальших досліджень. Головною особливістю мети освітньої діяльності є те, що вона є перспективною, відстроченою в часі, тож результат діяльності видно не одразу і виміряти його складно. Але сукупність багатьох чинників, що вже зараз змінили суспільство (війна, економічні, політичні, соціокультурні чинники), доводять необхідність змін у кадровому менеджменті галузі освіти.

5. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Джон Болл (письменник), 2023. Доступно: <[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD_%D0%91%D0%BE%D0%BB%D0%BB_\(%D0%BF%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD_%D0%91%D0%BE%D0%BB%D0%BB_(%D0%BF%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA))>.
2. Закон України «Про освіту», 2017. Доступно: <<http://surl.li/bjutm>>.
3. Кісь, О., 2017. *Українські жінки в горнилі модернізації*. Харків: Клуб Сімейного дозвілля, 304.
4. Дрожжина, Т. В., 2013. *Менеджеру освіти про гендер і школу*. Харків: Основа, 128.
5. Самойленко, Н., Сембрат, А., 2018. Сучасний гендерний підхід до формування майбутнього педагога. *Витоки педагогічної майстерності*, 15. Полтава, 284 – 288.
6. Ільченко, О.Ю., Кононець, Н.В., 2020. *Гендерний підхід у педагогіці: електронний посібник для самостійної роботи та дистанційного навчання здобувачів освітнього ступеня «магістр» (денна форма навчання) спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, галузі знань 01 Освіта/Педагогіка*. Полтава, 58.
7. Цокур, О., Іванова, І., 2021. Розвиток гендерного підходу в освіті. Доступно: <<http://ru.osvita.ua/school/method/technol/313/>>.
8. Ада Лавлейс, 2023. Доступно: <<http://surl.li/akios>>.
9. Геді Ламар, 2023. Доступно: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%B4%D1%96_%D0%9B%D0%B0%D0%BC%D0%B0%D1%80>.
10. Грейс Гоппер, 2023. Доступно: <<http://surl.li/mmjhz>>.
11. Ющенко Катерина Михайлівна, 2023. Доступно: <<http://surl.li/mmjiq>>
12. Глоба, Т., 2020. Жінки на просторах козацького Запорозжя. Частина I: *Жінки-берегині*. Доступно: <<http://surl.li/mmjjn>>.
13. Драгоманов, М., Павлик, М., Подолинський, С., 1880. Програма. Доступно: <<http://surl.li/mmjka>>.
14. Бабенко, С., 2022. Гендерна рівність як шлях до європейського суспільства, *Імідж сучасного педагога*, 4 (205), Полтава, 32 – 36.
15. Опитування: 83% українців вважають, що найважливіше завдання жінки – дбати про сім'ю українців, 2020. *Українформ*. Доступно: <<http://surl.li/mmjkl>>.
16. Жінки в Збройних силах України, 2023. Доступно: <<http://surl.li/mmjkr>>.
17. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки, 2001. Доступно: <<http://surl.li/cmvtz>>.

18. Ратифікація Стамбульської конвенції, 2023. Доступно: <<http://surl.li/mmjld>>.
19. Розпорядження Кабінету Міністрів України №1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження оперативного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації», 2022. Доступно: <<http://surl.li/frqov>>.
20. Григорій Сковорода. Діоген зі Слобожанщини, 2022. *Українформ*. Доступно: <<http://surl.li/cdxli>>.
21. Скотт, Л., 2021. *Економіка з двома іксами: грандіозний потенціал жіночої незалежності*. Київ: Yakaboo Publishing, 382.

JUSTIFICATION OF THE FEASIBILITY OF CHANGES IN PERSONNEL MANAGEMENT OF THE GENERAL INSTITUTION OF SECONDARY EDUCATION: FROM TRADITIONS TO GENDER APPROACH

Svitlana Babenko,

3-rd year Doctor of Philosophy degree,

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

Kyiv, Ukraine,

the Director of Ugledarsk Comprehensive School of Grades I-III No. 2,

Ugledar, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7683-9804>

yasiba2016@gmail.com

Abstract. The article considers the expediency of using a gender approach in the management of a general secondary education institution instead of traditional management. It is emphasized that equal conditions of education and training of education seekers should form their equal opportunities. It is noted that professionalism has no gender. It was determined that social stereotypes, which are inherent in the societies of many countries, exist to this day. And if we trace the path of their formation, we will see that it is the school that plays a significant role here. The basic law of the state recognizes that a person is the highest social value. Therefore, education, combining national-cultural and universal human values, should create equal, favorable conditions for the formation of an individual who will recognize the rights of all members of society. Such a person should be the builder of a democratic society. One of such social values is gender equality.

It is emphasized that ensuring equal rights of women and men is a fundamentally important component of democratization processes, a marker of Ukraine's European choice, which must be implemented to ensure gender equality; the specifics of applying the gender approach in personality formation are analyzed.

It is noted that the emergence of gender educational technologies is connected with the growth of contradictions between the reproduction of patriarchal stereotypes in the interaction of the sexes and the real transformation of gender relations in modern

Ukrainian society. One of the tasks facing the Ukrainian scientific school in matters of personnel management is taking into account the peculiarities of the Ukrainian mentality.

It was determined that the gender approach in pedagogy is the analysis and reconstruction of the factors of the educational process in the direction of neutralizing gender stereotypes, increasing the social space for the comprehensive development of the individual. The implementation of this task requires great efforts, since the school and teachers remain global bearers of traditional patriarchal ideas about the role and place of men and women in society.

Keywords: personnel management; gender; gender approach; personality; value.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Dzhon Boll (pysmennyk) [John Ball (writer)], 2023. Dostupno: <[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD_%D0%91%D0%BE%D0%BB%D0%BB_\(%D0%BF%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA\)>](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD_%D0%91%D0%BE%D0%BB%D0%BB_(%D0%BF%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA)>)>.
2. Zakon Ukrainy «Pro osvitu» [Law of Ukraine "On Education"], 2017. Dostupno: <<http://surl.li/bjutm>>.
3. Kis, O., 2017. *Ukrainski zhinky v hornyli modernizatsii* [Ukrainian women in the crucible of modernization]. Kharkiv: Klub Simeinoho dozvillia, 304.
4. Drozhzhyna, T. V., 2013. *Menedzheru osvity pro hender i shkolu* [To the education manager about gender and school]. Kharkiv: Osnova, 128.
5. Samoilenko, N., & Sembrat, A., 2018. Suchasnyi hendernyi pidkhid do formuvannia maibutnoho pedahoha [Modern gender approach to the formation of the future teacher]. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti*, 15. Poltava, 284 – 288.
6. Ilchenko, O.Iu., & Kononets, N.V., 2020. Hendernyi pidkhid u pedahohitsi: elektronnyi posibnyk dlia samostiinoi roboty ta dystantsiinoho navchannia zdobuvachiv osvitnoho stupenia «mahistr» (dena forma navchannia) spetsialnosti 011 Osvitni, pedahohichni nauky, haluzi znan 01 Osvita/Pedahohika [Gender approach in pedagogy: an electronic manual for independent work and distance learning of master's degree holders (full-time study) specialty 011 Education, pedagogical sciences, branches of knowledge 01 Education/Pedagogy]. Poltava, 58.
7. Tsokur, O., & Ivanova, I., 2021. *Rozvytok hendernoho pidkhodu v osviti* [Development of the gender approach in education]. Dostupno: <<http://ru.osvita.ua/school/method/technol/313/>>.
8. Ada Lavleis [Ada Lovelace], 2023. Dostupno: <<http://surl.li/akios>>.
9. Hedi Lamar [Hedi Lamar], 2023. Dostupno: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%B4%D1%96_%D0%9B%D0%B0%D0%BC%D0%B0%D1%80>.
10. Greis Hopper [Grace Hopper], 2023. Dostupno: <<http://surl.li/mmjhz>>.
11. Iushchenko Kateryna Mykhailivna [Kateryna Mykhailivna Yushchenko], 2023. Dostupno: <<http://surl.li/mmjiq>>

12. Hloba, T., 2020. Zhinky na prostorakh kozatskoho Zaporozhzhia [Women in the open spaces of Cossack Zaporozhye]. Chastyna I: *Zhinky-berehyni*. Dostupno: <<http://surl.li/mmjjn>>.
13. Drahomanov, M., Pavlyk, M., & Podolynskiy, S., 1880. Prohrama [Program]. Dostupno: <<http://surl.li/mmjka>>.
14. Babenko, S., 2022. Henderna rivnist yak shliakh do yevropeiskoho suspilstva [Gender equality as a path to European society]. *Imidzh suchasnoho pedahoha*, 4 (205), Poltava, 32 – 36.
15. Opytuvannya: 83% ukraintziv vvazhaiut, shcho naivazhlyvishe zavdannia zhinky – dbaty pro simiu ukraintziv [Survey: 83% of Ukrainians believe that the most important task of a woman is to take care of the family of Ukrainians], 2020. *Ukrinform*. Dostupno:<<http://surl.li/mmjkl>>.
16. Zhinky v Zbroinykh sylakh Ukrainy [Women in the Armed Forces of Ukraine], 2023. Dostupno: <<http://surl.li/mmjka>>.
17. Pro Natsionalnyi plan dii shchodo polipshennia stanovyshcha zhinok ta sprianniia vprovadzhenniu hendernoї rivnosti u suspilstvi na 2001-2005 roky [About the National Action Plan for Improving the Status of Women and Promoting the Implementation of Gender Equality in Society for 2001-2005], 2001. Dostupno: <<http://surl.li/cmvzt>>.
18. Ratyfikatsiia Stambul'skoi konventsii [Ratification of the Istanbul Convention], 2023. Dostupno: <<http://surl.li/mmjld>>.
19. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy №1163-r «Pro skhvalennia Stratehii vprovadzhennia hendernoї rivnosti u sferi osvity do 2030 roku ta zatverdzhennia operatyvnoho planu zakhodiv na 2022-2024 roky z yii realizatsii» [Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1163-r "On the approval of the Strategy for the implementation of gender equality in the field of education until 2030 and the approval of the operational plan of measures for its implementation in 2022-2024"], 2022. Dostupno: <<http://surl.li/fpqov>>.
20. Hryhorii Skovoroda. Diohen zi Slobozhanshchyny [Hryhoriy Skovoroda. Diogenes from Slobozhanshchyna], 2022. *Ukrinform*. Dostupno: <<http://surl.li/cdxli>>.
21. Skott, L., 2021. *Ekonomika z dvoma iksamy: hrandioznyi potentsial zhinochoi nezalezhnosti* [The Two-X Economy: The Grand Potential of Women's Independence]. Kyiv: Yakaboo Publishing, 382.