МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХМЕЛЬНИЦЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Форма навчання: заочна

Кафедра: менеджменту освіти та педагогіки вищої школи

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему:

**Гендерний аспект управління закладами освіти**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виконала: студентка 2 курсу  спеціальності 073 Менеджмент | | |
| **Цісарук О.О.** | |  |
| (прізвище та ініціали) | |  |
|  | |  |
| Керівник: | **д.пед.н., доцент**  **ДАРМАНСЬКА І.М.** | |
|  | (прізвище та ініціали) | |
|  |  | |
| Рецензент: | **д.пед.н., професор**  **Галус О.М.** | |
|  | (прізвище та ініціали) | |

**Хмельницький – 2022 рік**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП** ……………………………………….………………………….…..……3

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ**………………………………..…....7

1.1 Проблема врахування гендерних аспектів управління закладами освіти в психолого-педагогічній літературі………………………………………..……7

1.2 Змістова характеристика гендерного підходу до управління закладами освіти……………………………………………………………………………..17

1.3 Сучасний стан гендерної рівності в закладах освіти м. Хмельницького..27

**РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**…36

2.1 Особливості гендерного стилю управління закладами освіти………..…………………………………………………………………....36

2.2 Організація міжособистісних стосунків з учасниками освітнього процесу на засадах гендеру…………………………………………………….....…....…45

2.3 Гендерні стереотипи та їх вплив на вирішення конфліктних ситуацій у педагогічному колективі……………………………………………..………….53

**ВИСНОВКИ**…………………………………………………..……….………...60

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ** **ДЖЕРЕЛ** ………………...…………..…..…63

**ДОДАТКИ**…………………………………………………………………...…..71

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження**.

Задля формування демократичного устрою будь – якої країни важливо зруйнувати гендерні стереотипи, які наразі існують для створення гендерної політики нового зразка. Вирішальне значення покладено на державу, оскільки саме вона моделює традиції рівності чоловіків та жінок. Заради забезпечення сталого розвитку суспільства доречним є впровадження гендерної політики в усі рівні управління та вироблення стратегій гендерного підходу. Появі нових секторів на ринках праці виступають гендерні розбіжності, які не дають змоги як жінкам, так і чоловікам долати перешкоди під час свідомого вибору професії, обіймати ті посади, які не відповідають суспільним уявленням та стандартам. Гендерна політика дає змогу з’ясувати механізм класифікації вибору методів управління, проаналізувати включення саме жінок в управлінську діяльність.

Сучасні умови показують, що реформування системи освіти є обов’язковим кроком до покращень. Діяльність кожного закладу освіти відіграє колосальну роль у становленні нових стандартів, впровадженні нових форм управління, готовності до швидкого реагування на ті зміни, які відбуваються майже не щодня. Саме тому головним питанням наразі залишається створення якісно нового складу керівництва у відповідності до сучасних євроінтеграційних стандартів та процесів. Задля забезпечення гендерної політики в системі управління закладами освіти, еквівалентному доступі до засобів прийняття рішень, процесам розподілу ресурсів виникає необхідність повноцінного втілення гендерної політики в освітню сферу.

В умовах розквіту за вкорінення ринкових відносин наразі в Україні все більшого попиту набуває пошук шляхів збільшення ефективності організації сучасного суспільства. Сам тому ключовим способом виступає збільшення та покращення рівня роботи з персоналом, котрий полягає в актуалізації нових шляхів управління, котрі в свою чергу складають основу гендерних відносин. Пристосування ключових теоретичних підходів до існуючих умов дасть змогу здійснити ретельне регулювання низки факторів, які складають існуюче середовище відносин в управлінській сфері.

Актуальною залишається проблема неоднакового представлення жінок у сфері управління, представлення їх на керівник посадах, при здійсненні управлінської діяльності.

Рівноправне становище жінок та чоловіків в сучасному світі змінює віковічні устави та уявлення про те, якими мають бути чоловіки та жінки. Саме проблеми гендерних досліджень наразі стали одними із центральних в науці. Проте, незважаючи на загальну увагу до цього питання, низку досліджень, все ж існуюча наразі ситуація вказує на низку перешкод та проблем, які виникають при дослідженні цього питання. У зв’язку з цим виникає низка протиріч між суспільними потребами покращити якості діяльності менеджера освіти та власне недостатньою розробкою існуючого питання детермінованості стилю управління за гендерними ознаками.

Освіта оновлюється і саме в новій освіті проблема гендерної просвіти сучасного керівника та їх резервів виступає ключовою, оскільки існуючі гендерні стереотипи створюють гендерні конфлікти в колективі, при цьому можуть бути порушені права та свободи людини, руйнуються стосунки в колективі. Актуальність реалізації гендерного підходу в управління закладу освіти зумовлена актуальними вимогами підготовки сучасного менеджера освіти. Досить ключовим у цьому питанні виступає переосмислення керівниками існуючих проблем управління, зокрема тих, що мають в своїй основі гендерні аспекти, підбірка актуальних та доцільних шляхів вирішення цього питання.

**Ступінь дослідженості проблеми.**

Введенням гендерної політики та забезпеченням гендерної рівноваги займалися зарубіжні вчені, зокрема Е. Еріксон, Т. Патерсон, Г. Салівен. Р. Бейлз. Такі вчені, як Д. Мак-Грегор, К. Маркс, А. Маслоу, розробляли методологічні засади дослідження управління поведінкою персоналу. Запровадженням світового досвіду гендерних перетворень займалися В. Буроменський, Т. Мельник, П. Горностай. Особливостям формування гендерної політики присвятили свої праці М. Богачевська-Хомяк, А. Комарова, І. Богословська, Е. Лібанова. Проблемам гендерних відмінностей в управлінні присвячено праці Г. Сілласте, А. Посадської, В. Успенської. Паритетні гендерні відносини досліджувалися І. Жеребкіною, Л.Воронько, Л. Гонюковою, Л. Гусляковою. У працях Т. Сорочан, Л. Карамушки, Т. Марценюк значна увага приділялась проблемам освітньої політики, формуванню кадрового потенціалу освітньої сфери.

Зважаючи на актуальність проблеми дослідження нами вибрано тему дипломної роботи: **«Гендерний аспект управління закладами освіти».**

**Об’єкт дослідження:** гендерний підхід до управління.

**Предмет дослідження:** складові системи реалізації управлінської діяльності з урахуванням гендерної політики.

**Мета дослідження:** теоретичне обґрунтування змісту гендерного підходу до управління та складових системи реалізації управлінської діяльності з урахуванням гендерної політики.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати наукові підходи із дослідження проблеми гендерних аспектів управління закладами освіти.
2. Розкрити поняття та зміст гендерного підходу до управління закладами освіти.
3. Визначити складові системи реалізації управлінської діяльності з урахуванням гендерної політики.
4. Проаналізувати особливості гендерного стилю управління закладами освіти.
5. Розкрити особливості організації міжособистісних стосунків з учасниками освітнього процесу на засадах гендеру та впливу гендерних стереотипів на вирішення конфліктних ситуації.

**Методи дослідження:** для досягнення мети та вирішення завдань дослідження застосовано теоретичні (бібліографічний метод вивчення джерел з проблеми дослідження, а також порівняльний аналіз психолого-педагогічних направлень – для встановлення сутності гендерної політики в управлінні закладами освіти; метод порівняльно-педагогічного аналізу – для зіставлення різних теоретичних підходів учених до досліджуваної проблеми та визначення напрямів дослідження і його понятійно-категоріального апарата).

**База проведення дослідно-експериментальної роботи.** Дослідницьку роботу було проведено у Хмельницька середня загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №25 імені Івана Огієнка м. Хмельницького.

**Апробація результатів дослідження:** Основні результати кваліфікаційної роботи опубліковано на Всеукраїнській науково-практична конференція « Сучасні тенденції розвитку освіти: реалії , проблеми, інновації» (30.09.2022); Підсумки магістерської роботи були оприлюднені на Міжвузівській науково-практичній конференції «Теорія й практика сучасної освіти» (28-29 жовтня 2021 року, м. Хмельницький). Публікація в збірнику тез конференції «Сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці».

**Структура роботи:** робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (49 найменувань). Основний зміст роботи викладено на 60 сторінках.

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ**

* 1. **Проблема врахування гендерних аспектів управління закладами освіти в психолого-педагогічній літературі**

Світова наукова думка на межі ІІ – ІІІ тисячоліть характеризується появою нових напрямів наукових досліджень, переосмисленням, здавалося б, усталених теорій і переоцінок звичних соціальних, політичних, повсякденних практик. Від століття до століття прогресує спеціалізація наукового знання. Нові проблеми, суперечності, альтернативи, типи інтелектуальної діяльності потребують культури порушення питань, спираючись на попередні наукові традиції і вміння зосередити думку на проблемах нової епохи, часу, країни.

Перед гуманітарною наукою постали історичні завдання по-новому осмислити соціальні реалії переломних епох, погляди на світ і справедливість його організації, віднайти людські ресурси, потенційні можливості й межі перебудови усталених суспільних відносин, преписати їхню перспективу. Ці завдання зумовлені необхідністю оновити й реформувати національні суспільства та світову спільноту, дотримуватися гуманістичних і демократичних принципів соціального життя; зосередити увагу на особистості, її становищі і статусі, а також на її значенні в забезпеченні подальшого поступу людства та його стійкого розвитку; усвідомити, що керування сучасними соціальними процесами потребує не розрізнених ідей, а нової комплексної системи знань, що містить і соціостатевий складник.

Ознакою модернізації національної системи освіти є стрімке розширення суспільного попиту на навчальні заклади. Освітні заклади мають не лише витримати низку реформаторських заходів, а й міцно закріпитися на ринку освітніх послуг та забезпечити якісну освіту. послуги випускникам. Освітні та затребувані кваліфікації. Водночас відповідальність за сталість навчальних закладів та їх перспективи майже повністю переклали на керівників.

За словами Л.М. Сергеєвої сучасний керівник закладу освіти керує основними складовими результату діяльності стає: освіта і виховання і виховання – виробничий процес; педагогічний колектив; забезпечення умов навчально-професійної діяльності; фінансовий та господарської діяльності; система управління навчальним закладом. Одним із таких обов’язків є постійне коригування управлінської діяльності відповідно до переважаючих тенденцій соціального розвитку країни, що відображено в загальнодержавних програмах, постановах і наказах усіх рівнів.

Це питання набуває актуального значення в умовах оновлення освіти. З погляду філософії освіти наголошується, що найважливішим завданням виховання є виховання в учнів почуття громадянської відповідальності, правової самосвідомості, духовної культури, ініціативи, самостійності. , толерантність до етнічних меншин, здатність успішно соціалізуватися в суспільстві та позитивно адаптуватися на ринку праці. Ґендерна освіта для керівників навчальних закладів та їх дублюючого персоналу є актуальною проблемою, оскільки гендерно-рольові конфлікти, порушення прав людини та людські стосунки часто порушуються через гендерні стереотипи та упередження.

Слід також зазначити, що громадський інтерес до гендерних питань зріс, набули певного значення та визнання гендерних досліджень, а також деякі позитивні зрушення у сприйнятті суспільством ідеї гендерної рівності. Наприклад, Е.Любанов перераховує очікування суспільства щодо розвитку загальноосвітніх навчальних закладів, спрямованих на перетворення освітньої системи на новий тип гуманістичної та інноваційної освіти, що відображає її конкурентоспроможність у сфері освіти в Європі та світі. Космос, нове покоління буде захищеним і мобільним на ринку праці, здатним робити особистий духовний і світоглядний вибір, матиме якості, необхідні для інтеграції в суспільство на всіх рівнях. Однією з важливих умов забезпечення цих завдань є запровадження національної політики гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

Важливо враховувати, що саме психологічний профіль менеджерів привертає увагу дослідників протягом десятиліть і століть. Лідер – це перш за все той, за ким слід наслідувати, і саме він створює стандарти поведінки в організації та визначає цілі та завдання команди. Він наділяється необхідними повноваженнями для прийняття рішень і несе повну відповідальність за результати роботи команд, які він очолює. І, нарешті, найголовніше – посада менеджера є найскладнішою та найвідповідальнішою в системі управління підприємством. Традиційно дослідження специфіки управління майже не враховували стать, оскільки управлінські ролі апріорі вважаються чоловічими. Останніми роками помітно зріс інтерес до питань про вплив управлінської гендеру на підхід до управління навчальними закладами.

Актуальність реалізації гендерної перспективи в управлінні навчальними закладами зумовлена також новими вимогами до змісту та спрямованості психологічної підготовки освітян освітніх галузей усіх рівнів на основі компетентнісної перспективи. У контексті такого навчання для керівників навчальних закладів особливо важливим є усвідомлення та переосмислення психологічних аспектів управлінської діяльності, в тому числі гендерних, та вибір відповідних методів і стратегій їх вирішення.

Практика управління показує, що керівникам навчальних закладів доволі складно виокремити найоптимальніші шляхи вирішення гендерних проблем у ході своєї управлінської діяльності, значна частина управлінців навіть не намагається з’ясовувати гендерні проблеми, що в свою чергу може призвести до відтворення принципів гендерно — рольового виховання у навчальному процесі. Вище вказаний принцип основується на традиційних гендерних стереотипах, які закладені суспільством не одна століття. Тому і виникає гостра потреба в розвитку гендерної компетентності всіх учасників освітньо —виховного процесу на усіх рівнях, особливо, на рівні керівників освітніх закладів.

Врахування ґендерного чинника в усіх галузях суспільного життя не є примхою, це наразі вимога часу. Як свідчення цього існує створена «Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», затверджена постановою Кабінету Міністрів України (№717 від 26 вересня 2013 р.). Відповідно до існуючого документу, імплементація ґендерного підходу в життя країни має відбуватися трьох рівнях: законодавчому, інформаційно - просвітницькому та комплексному. Останній, зокрема, означає включення європейських стандартів рівності усіх працівників у сфері праці, зокрема:

* впровадити заходів щодо скорочення ґендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків;
* провести інформаційні кампанії, метою яких виступає висвітлення питань необхідності рівного розподілу сімейних обов’язків та відповідальності між жінками і чоловіками щодо виховання дитини;
* провести заходи, які спрямовані на формування лідерських навичок у жінок для участі у прийнятті управлінських рішень та навичок здійснення підприємницької діяльності;
* підвищити рівень компетентності фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
* виконувати на постійній основі роботи із впровадження ґендерних підходів у систему освіти;
* провести інформаційна кампанії за участю засобів масової інформації, закладів культури та навчальних закладів задля подолання стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
* розробити механізми реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та вжити потрібні заходи за результатами розгляду випадків такої дискримінації.

Наразі перед керівниками освітніх закладів постає нагальна проблема інтегрування ґендерного компонента до загальної організаційної культури управління, а перед викладачами психолого-педагогічних дисциплін тих установ, де здобувають фахову освіту майбутні управлінці – продемонструвати сучасний науковий погляд щодо організаційної культури управління саме в ґендерному аспекті.

Вартим уваги є справедливе зауваження О.В. Літвінової про розвиток організаційної культури в ґендерному аспекті. На думку дослідниці, цей аспект варто розглядати не тільки в змісті протилежностей і конфронтацій між чоловіками і жінками, а власне змітові трансформації взаємин між ними на принципах паритету, що є основною вимогою сучасного відкритого суспільства. Окрім цього, управління освітою науковцями наразі не розглядається лише як процес приведення цієї системи у відповідність із необхідностями та тенденціями сучасної освітньої сфери, розвитку доречних вітчизняних традицій. Врахування саме гендерної складової в сучасній освітній системі є обов’язковим елементом.

Вартою уваги є й те, що Урядовим Комітетом схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності в освіті під назвою «Освіта: гендерний вимір — 2021», де в свою чергу вказано основоположні принципі, цілі, цільові групи, завдання реалізації гендерної політики в освітній простір сучасної української освіти, вдосконалення існуючих норм з урахуванням принципу гендерної рівності. В свою чергу існуюча стратегія цілком відповідає Закону України «Про освіту», де чітко визначено необхідність здобуття гендерної компетентності.

Сьогодні Україною ратифіковано міжнародно – правові акти та положення щодо забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Гендерна рівність закріплена основним документом України – Конституцією України, в якій складовим елементом виступає Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Важливо розуміти, що проблема імплементації гендерного підходу в управління закладами освіти виникає наразі через те, що не всі сучасні управлінці розрізняють понятійний апарат цього підходу, та всі ті терміни, котрі він містить в собі. Перш за все, важливо для розуміння цього підходу розкрити сутність власне поняття «гендеру» та «гендерної нерівності», зокрема, а тому вважаємо за доцільне звернутися до енциклопедичного словника.

Термін «гендер» трактується як поняття, котре «поєднує та характеризує соціально-сформовані психологічні риси, ознаки, властивості суспільної поведінки суб'єкта, котрі обумовленні його статтю». З розуміння терміну «гендер» можна висвітлити, що в свою чергу гендерною нерівністю можемо вважати порушення прав щодо рівного доступу до соціально-економічних благ залежно від статі.

Вперше термін «гендер» виникнув у Великій Британії. Дослівно у перекладі з англійської термін gender можемо трактувати як певну граматичну категорію роду – чоловічого, жіночого або середнього. У подальшому цей термін почали застосовувати для визначення соціоальнно - статевих характеристик певної статі. До таких характеристик відносили: спосіб життя, особливості поведінки, обґрунтування намірів, прагнень. Це все робилося для того, щоб відокремити ці характеристики від існуючих біологічних. Поняття гендеру співвідносять не тільки до чоловіків і жінок як окремих біологічних індивідів, термін також виступає характеристикою стосунків між ними як соціально - демографічної групи та вказує на гендерні відносини в цілому – тобто, як реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток і хлопчиків, як вони соціально вибудовуються під час їхньої взаємодії в соціумі.

Включення гендерного компоненту до процесу управління в цілому та зокрема до управління освітнім закладом вимагає з’ясування сутності проблем гендерного менеджменту та встановлення можливостей використання власне гендерного підходу в управління через осмислення наявності в сучасному процесі управління переважно застарілих гендерно стереотипних уявлень, ригідність яких виступає механізмом стримування повноцінної реалізації працівника та працівниці на своєму робочому місці, так як унеможливлює створити уяву про реальну картину існування трудового колективу, що в свою чергу ускладнює прийняття правильних управлінських рішень, погіршує їхню ефективність та гальмує діяльність колективу.

У сучасному інформаційному суспільстві відповідна гендерна система змінюється. На думку І. Хірдман, все частіше , хоч і поступово, класичний гендерний контракт витісняється контрактом так званого «рівного статусу», згідно з яким відбувається вирівнювання становища прав та можливостей для чоловіків та жінок. Саме таку мету наслідує законотворча ініціатива низки розвинених країн світу.

На жаль, все ж проблемі рівності чоловіків та жінок в процесі освітнього управління не приділялось достатньої уваги. Це можемо пояснити тим, що довгий час освіта та управління виступали за традиційний суспільно – економічний порядок, а тому і розподіл ролей був звичним та закріплювався суспільством. Іншими словами, у переважній більшості управлінські ролі виконували чоловіки, в той час як жінки відходили на другий план, через те, що конкретно за ними закріпили таку функцію. В такому разі простежуємо й традиції та певну менталітет нашого народу, де жінці відводилась легша роль. В той час як традиційно століттями уклалось, що власне чоловікові відводилось виконувати більш складну та відповідальну роботу — керувати.

Простежуємо, що поки подібний устрій зберігається в усіх сферах суспільно – політичного життя, сфера управлінні — не виняток. Адміністративні посади розглядаються суспільством як домінуючі, котрі забирають на себе основну увагу, а тому ними наділяють лише чоловіків. В той час як жіноцтво в освіті та управлінні у переважній більшості реалізовують сформованій дії, їм виділяють менш важливі функції та ролі, при цьому певною мірою «зменшують» їхню цінність. Підсумовуючи вище зазначену думку, можемо дійти висновку, що попри наявний освітній прогрес та численні протести, все ж наразі ми спостерігаємо у процесі освітнього менеджменту дискримінацію саме за гендерною ознакою. Спільнота має зрозуміти, що допоки воно не буде готовим сприйняти власне ідею гендерної рівності і внести її в своє повсякденне, неможливо продовжити практичні дії щодо впровадження рівності між жінками та чоловіками.

Набагато рідше дослідники висвітлюють істинно важливі, саме з точки зору ґендерного менеджменту, питання щодо виявлення проблем та перешкод для встановлення гендерної рівності в освітньому менеджменті. До власне цих проблем відносять:

* наявний застарілий та вкорінений погляд на професію менеджера як виключно чоловічу;
* засвоєння з дитинства як норми поділу професій на виключно чоловічі та виключно жіночі;
* більш критичне суспільне ставлення до жінки - управлінця, ніж до чоловіка - управлінця;
* необхідність для жінки-менеджера постійно упевнювати суспільство у своїй компетентності;
* проблема чоловічого та жіночого досвіду та існування прихованої переваги чоловіка перед жінкою в кар’єрному зростанні.

Всі ці зазначені ознаки гендерних невідповідностей, які поки що існують, як результат, вказують на непропорційність цієї галузі суспільно – політичного життя. Існування такої нерівномірності, в свою чергу, призводить до втрат у створенні та втіленні нової освітньої політики, яка є надзвичайно важливою та необхідною на сучасному етапі розвитку нашого демократичного суспільства. Проблеми, які ретельно описані вище, детально вказують на те, що існуючі наразі проблеми та питання, є вкрай гострими для нашого суспільства, а тому існує дорчність у повній зміні існуючої політики.

Реалії сучасності вказують на неухильне включення жінок до різних галузей суспільно-громадського життя, з огляду на це й питання їх кар’єрного зросту стає не менш актуальним та болючим. Ми впевнені, що це однаковою мірою відчувають і чоловіки, і жінки. Однак лише до жінок висуваються значні вимоги з приводу кадрового менеджменту. І частіше за все з цьому ракурсу обговорюються питання жіночого керівництва, щодо доречності якого взагалі на сьогоднішній час зберігається негативне ставлення. Проте вважаємо правомірним питання: а чому загалом розпочалося обговорення питання про те, чи може жінка бути успішним керівником. В суспільстві на противагу, ніколи не виникає питання, а чи може чоловік бути успішним керівником? Чи можуть вже від народження хлопці, юнаки, чоловіки поступово оволодівати керівними функціями?.

З іншого боку, варто прийняти думку, що гендерний менеджмент покликаний виявити існування не тільки «жіночих», але й також «чоловічих» проблем в сфері управління. Останні, на наш погляд, узагалі ігноруються науковим товариством. Через те, що традиційно прийнято вважати, що вже за своїм природним призначенням чоловік – апріорі – є лідером.

Наукова точка зору замало приділяє уваги до виокремленої проблеми, в управлінні вона в переважній більшості зосереджена на встановленні особливостей роботи жінки-управлінця. Стосовно чоловіків цей аспект, як правило, не підіймається. В управлінні гендерні проблеми розглядаються досить однобічно. Фактично не порушується питання гендерного плану стосовно до трудового колективу. Інакше кажучи, в той час як пишуть про ґендерний менеджмент, все частіше переважно аналізують відмінності між чоловічим та жіночим компонентами та з’ясовують підстви перешкоджанню кар’єрного зросту саме для жінок - керівників. Переважна більшість таких робіт спирається на результати численних опитувань, провідним фактором ранжування якого виступає саме стать.

**1.2 Змістова характеристика гендерного підходу до управління закладами освіти**

В демократичних умовах розвитку децентралізаціїсучасної освіти в Україні різко постає необхідність інтеграції гендерного компонента в процеси управління навчальними закладами. Поняття про лідерство наразі стереотипно залишається цариною чоловіків, оскільки паритетність у сфері освіти наразі виступає однією із ключових напрямків поліпшення галузі, що зазначено у Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті», стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021», де виокремлено системне законодавче поле, метою якого є впровадження однакових можливостей для як для жінок, так і чоловіків, формуються шляхи включення гендерного підходу в окресленій сфері відповідно до міжнародних стандартів, викорінення гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Існуючий освітній простір неоднозначно сприйняв парадигму гендерного підходу.

Зокрема, у системі вищої освіти, яка постійно оновлюєтьсяс, набуває актуальності змістовий складник ґуманітарної складової менеджера – гендер. Існуючі наразі гендерні дослідження є досить дискусійною сферою наукової творчості низки вчених: філософів, соціологів, політологів та інших, котрі опрацьовують гендерні питання. Вивчення гендерних питарнь приваблюють науковців не перше десятиліття, тому що, охоплюють обширний спектр дисциплін, перш за все – соцiально-ґуманітарних та економiчних. Одним з важливих психологiчних компонентів гендера в системі освіти та викладаннi управлiнських технологiй є власне гендерний підхід.

Наразі гендерна проблематика стала невід’ємною частиною психолого - педагогічного досліджень. Винятковим не стала і питання врахування саме гендерного підходу в управлінні у загальноосвітніх навчальних закладах. Питання введення гендерної складової в освіту досліджували низка вчених, серед яких варто вказати Т. Говорун, О. Кікінеджі, О.Ярська та ін. Методологічні аспект проблем гендерної педагогіки висвітлені в працях В.Гайденко, Т.Дороніної, В.Кравця, Л.Штильової У контексті трансформаційних процесів у сучасній українській системі освіти яскраво виділяється питання викорінення статево-рольових стереотипів, які, на жаль, і досі зберігаються у патріархальних усталених традиціях управління навчально-виховним процесом загальноосвітніх навчальних закладів.

Для більшої чіткого усвідомлення сутності поняття «гендерний підхід», та зокрема «гендерний підхід в управлінні освітою», варто проаналізувати категорії, які характеризують його.

Загальноприйнятими основними гендерними характеристиками особистості виділяють маскулінність, фемінінність, гендерну ідентичність, гендерні ролі, гендерні настанови і стереотипи, котрі, в свою чергу, є складовими Я-концепції особистості.

Акцентуючи увагу на понятті «гендерні стереотипи», варто зазначити, що вони являють собою стійкі розуміння особистості про типові для осіб певної статі моделі поведінки і риси характеру. З іншого боку, якими б факторами не були обумовлені відмінності рис між жіночою та чоловічою статтю, необхідно прагнути до адекватної гендерної реалізації, інакше кажучи, осмислювати ті чи інші власні переваги незалежно від статі, реалізовувати їх, не маючи на меті набуття схвалення або бажання вгодити оточуючим відповідно до їхніх гендерних стереотипів.

Постає питання з приводу особливого значення врахування всіх вище вказаних гендерних характеристик особистості під час управління навчально-виховним процесом у загальноосвітньому навчальному закладі, оскільки власне заклади освіти сприяють побудові, формуванню та розвитку особистості дитини, а також відіграють вирішальне значення у подоланні негативних проявів гендерних настанов і стереотипів.

Проте незважаючи на те, що наразі існує низка затверджених законодавчих актів, положень тощо, все ж у 21 столітті на теренах українського освітнього простору ми все ще прослідковуємо проблему забезпечення гендерного рівності та розширення прав та можливостей для реалізації і жінок, і чоловіків. Сучасність показує нам, що поки що не відбувається дотримання існуючих норм стосовно гендерного паритету. Як результат — все менший відсоток жінок має можливість реалізовувати себе на керівних посадах. З огляду на це, питання гендерної рівності є вкрай важливим для дослідження, аналізу та висвітлення шляхів його реалізації стосовно вирішення його саме в контексті управління закладом освіти.

Система української освіти змінюється швидкими темпами, саме тому сфера управління не стала винятком. Це стало можливим через ряд чинників:

* через пришвидшення процесу демократизації управління;
* через зміцнення активної участі громадськості в розробці регіональної та державної освітньої політики;
* через змінення співвідношень функцій менеджменту до регулювання та самоорганізації;
* через перехід до більш інформаційно – аналітичного управління;
* через потреби до рівного доступу як чоловікам, так і жінкам до процесу управління.

Власне через ці чинники все більшої нагальності набуває так званий гендерний підхід до управління освітнім процесом. Гендерний пiдхiд – це усвідомлення суті та настановчих норм, правил у взаємонах між людьми крізь призму гендерної рівності, викорiнення в собі та переосмислення у цілого суспільства наявних гендерних стереотипів, сексизму, дискримінації та статево-рольових упереджень, іншими словами, це процес підготовки кваліфікованого кадрового резерву з сформованим психологiчним компонентом в управлiннi освiтою, тобто наявною гендерною компетентнітю та гендерною чутливістю.

І. Кльоцина зазначає гендерний підхід в освіті способом осягнення дійсності, в якому протидія та нерівність чоловічих і жіночих рис особистості й мислення, особливості поведінки закріплюють зв'язок між біологічною статтю й досягненнями в соціальному житті. Конкретно цей підхід тримає курс на уникнення протиставлення і очевидної неоднаковості чоловічих та жіночих рис особистості, їх стилю поведінки.

Включення гендерного підходу та компетентностей в освітній процес дає змогу сформувати навчально-виховний процес з урахуванням гуманістичних та комплексних гендерних характеристик особистості, які включають в себе психофізіологічні особливості чоловіків та жінок, їх статево-рольові чинники, стиль життя, особливості самоідентифікації та самоактуалізації.

Вивчення сформованого педагогічного досвіду управлінців дає розуміння того, що реалізація гендерного підходу в управлінні все ж можлива, якщо будуть дотримані наступні умови:

– підготовка теоретичної та методологічної бази гендерних досліджень в освіті;

– формування відповідної нормативної бази в документах органів управління, та створення соціальних умов гендера;

– продукування у майбутніх педагогів, та керівників, усвідомлення необхідності гендерного підходу, та компетентності, впровадження та реалізацію;

– змістова, методична, психолого-педагогічна підготовка майбутніх педагогів та керівників до реалізації гендерного підходу, та формування в управлінців гендерних знань, вмінь та навичок

Розквіт сучасного суспільства, глобалізація світу та розвиток останніх технологій поліпшує якість, однак вимагає від суспільства змінити їхні погляди та підходи до різномантних аспектів життя. На ті виклики, які пов’язані з трансформаційними змінами соціуму має також відповідати і сучасна система української освіти. На прикладі нашої країни, ми можемо виокремити збільшення автономності вищих навчальних закладів, розширення академічної мобільності та орієнтація освітнього процесу на майбутню професійну діяльність, запровадження дуальності освіти, та інше. Ключовим аспектом в контексті творення сучасного демократичного суспільства у світі в цілому та зокрема в Україні, постає виділення пріоритетності прав людини, в тому числі імплементація гендерного підходу в систему управління освіти України.

За визначенням Організації Об’єднаних Націй, поняття «гендерний підхід» означає процес оцінки будь-якого заходу, що планується, з точки зору його впливу на жінок і чоловіків, а також законодавства, стратегій і програм у всіх галузях і на всіх рівнях. Обрана стратегія базується на тому, що інтереси та досвід як жінок, так і чоловіків, стають невід’ємними критеріями під час розробки загальної концепції, під час здійснення, моніторингу й оцінки загальних напрямів діяльності і програм у всіх політичних, економічних та суспільних сферах для того, щоб і жінки, і чоловіки могли отримувати однакову користь, а нерівність щоб ніколи не вкорінювалась.

Гендерний підхід основується на принципах рівноправності статей, утвердженні однакових можливостей і жінок, і чоловіків, їхній взаємодії на засадах партнерства у різних сферах життєдіяльності. У щоденній практиці навчального закладу ґендерний підхід означає формування практичного досвіду рівноправного співробітництва осіб різної статі у навчально-виховному процесі із заохоченням до різних видів діяльності, котрі відповідають дійсним інтересам і можливостям особистості, а не стереотипним вимогам до неї як представника певної статі.

Ґендерний підхід в освіті розв’язує низку важливих соціальних задач, і вказує на необхідності та важливості його впровадження, котре на сьогодні не має викликати жодних сумнівів. Крім цього, на законодавчому рівні це питання знайшло відображення у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків» (№ 2866 – IV від 8 вересня 2005  р.), 5 розділ стаття 21 якого присвячені саме сфері освіти, зокрема те, що «Навчальні заклади забезпечують: рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань».

Актуальність вивчення реалізації гендерного підходу в процесі управлінні освітнім закладом зумовлена існуючими вимогами до змісту та напрямів психологічної підготовки педагогічних працівників освітньої галузі всіх рівнів на основі компетентнісного підходу. Насамперед, важливим у контексті такої підготовки є усвідомлення та переосмислення керівниками освітніх закладів психологічних проблем управлінської діяльності, в тому числі й таких, що мають гендерну природу, вибір адекватних способів і стратегій їх розв’язання.

Як показує практика освітнього менеджменту, керівники освітніх закладів часто стикаються з труднощами щодо визначення оптимальних шляхів вирішення гендерних проблем управлінської діяльності, часто навіть не ідентифікують їх як такі, зумовлюючи репродукування принципів статево рольового виховання в освітньому процесі на основі традиційних гендерних стереотипів. Тому постає нагальна необхідність у формуванні гендерної компетентності всіх суб’єктів освітньо-виховного процесу і, насамперед, керівників освітніх закладів.

Гендерна освіта, як інноваційна методологія пізнання і перетворення педагогічної дійсності, є важливим елементом методологічної підготовки сучасного фахівця. Власне під час свого навчання у закладах вищої освіти людина завершує формування себе як особистість і тому всі знання та досвід, котрі вона отримує на цьому етапі свого життя, можуть стати вирішальними, для підтримки існуючих в суспільстві статево-гендерні стереотипи, для спростування цих стереотипів та становленні людини як громадянина/громадянкисучасного демократичного суспільства.

Вивчення останніх досліджень і публікацій деяких авторів свідчить про відсутність єдиного розуміння концепції з приводу гендерної проблематики в системі вищої освіти. Але все ж таки варто відмітити, що багато науковців та педагогів - практиків приділяють гідну увагу гендерному підходу в освітньому процесі (Т. Мельник, О. Каменська, Т. Деділова, Н. Пушкарьова, В. Кравець, Т. Вороніна, О. Цокур, І. Іванова, Є. Ільїн, Ю. Галанін, В. Сериков, Ж. Старовойтова та інші) та виділяють такі його аспекти як організація освітнього закладу, явний та прихований навчальний план дисциплін загальної та професійної підготовки, закріплення існуючих гендерних стереотипів у діяльності.

Під час дослідження реалізації гендерного підходу в управлінському процесі закладу освіти ми визначили, що основні завдання гендерного підходу в освіті, полягають у тому, щоб пояснити природу гендерних уявлень на рівні їхньої соціальної обумовленості; показати, як гендерні стереотипи вступають у протиріччя з індивідуальними бажаннями, можливостями, схильностями людини та проаналізувати умови, необхідні для розвитку особистості, яка буде вільною від гендерних стереотипів та відповідальної за свої міжособистісні відносини в соціумі.

Провівши порівняння ділових та психологічних якостей жінок-керівників та чоловіків-керівників, нами було виділено наступні характерні відмінності, які найчастіше простежуються в їхній управлінській діяльності:

**Порівняльна характеристика діяльності жінки-управлінця та чоловіка-управлінця**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Риси управлінської діяльності | Характеристика | |
| Жінка-керівник | Чоловік-керівник |
| Мотивація | Самореалізація, особистісний розвиток | Престижність та перспективи від певної отриманої посади |
| Переважаючий стиль управління | Демократичний | Командно – адміністративний |
| Міжособистісні взаємини | Приділено велику увагу для створення позитивного клімату в колективі | Не націлена увага на створення позитивного клімату в колективі, акцент на фінансових питаннях |
| Емоційний компонент | Емоційність | Стриманість |

Система освіти виступає найважливішим інститутом збереження і передавання новому поколінню досвіду минулих поколінь. Власне тому освіта і забезпечує основу для економічного, соціального і культурного розвитку цілої країни. Освіта має на мені формування в дітей та молоді життєвих та професійно необхідних компетентностей, нестандартного мислення, кращих людських рис і прийнятних моделей поведінки з врахуванням потреб особистості, інших людей і тих вимог, які висуває сучасне суспільства.

Крім того, освіта це потужне та ефективне джерело професійного росту та вдосконалення працівників існуючих сфер діяльності, це засіб підтримки конкурентноздатності людини на ринку праці та одне із джерел соціального захисту дорослого населення через вровадження освіти упродовж усього життя. У контексті формування суспільства гендерної рівності, на систему освіти покладаються великі очікування. Адже творення в суспільстві гендерного паритету, формування однакових можливостей для реалізації особистісного і професійного потенціалу як чоловіків, так і жінок, унеможливлюється через усвідомлення громадянами того, що гендерний паритет виступає показником загального розвитку демократичного суспільства, він також виступає ключовою ознакою правової держави. У зв’язку з цим перед системою освіти постає завдання поширити знання про сутність гендерного підходу та зруйнувати існуючі гендерні стереотипи.

Сучасна ситуація в управлінні освітою — яскравий приклад гендерної невідповідності на теренах України. Не зважаючи на ратифіковані міждержавні документи, на практиці спостерігаються прояви гендерної нерівності в управлінні освітою. Все частіше різноманітні джерела вказують на розбіжності між керівником – чоловіком та керівником – жінкою. В цьому аспекті жінка долає значно більше перешкод, ніж чоловік, їй потрібно завжди чути низку недоречних висловлювань про себе як керівника.

Загально прийнято вважати, що чоловіки завжди сприймалися як владні, незалежні, агресивні, домінуючі, активні, сміливі, неемоційні, грубі, прогресивні і мудрі керівники. Жінок, навпаки, сприймали як залежних, лагідних, слабких, боязких, емоційних, чуттєвих, ніжних, мрійливих і марновірних керівниць. Провівши аналіз існуючої літератури з цього питання дало нам змогу виявити вплив соціально-психологічних аспектів гендера в різних галузях професійної діяльності.

Існуюча система освітнього управління характеризується такими основними ідеями: відтворення гендерних стереотипів щодо ролі жінки в управлінні, навчанні, вихованні, участі у громадській діяльності тощо. Також держава фактично не запускає та не підтримує проведення й впровадження фундаментальних наукових досліджень стосовно гендерних проблем. Як результат, у суспільстві продукуються, відтворюються й вкорінюються застарілі уявлення щодо гендерної участі в управлінських процесах.

Як можемо простежити на практиці, наразі низка керівників стикаються із проблемою коректного застосування гендерного підходу в свою професійну діяльність. Окрім того існуюча картина у управлінні закладом освіти може вказати на те, що не кожен управлінець розмежовує понятійний апарат існуючої проблеми. Усі заклади освіти, які стали частиною дослідження, характеризуються горизонтальною сегрегацією, тобто в навчальних закладах представлено як викладачів чоловіків, так і жінок. Звичай, з певними відмінностями: наявний відсоток жінок у педагогічному колективі складав 75%, чоловіків, відповідно, 25%.

Саме тому нами було проведене невелике опитування, щоб перевірити готовність педагогічних працівників закладів освіти застосовування існуючі знання на практиці. Експериментальною базою нашого дослідження стали школи м. Хмельницького, було охопленого 25 респондентів. Середній вік керівників – 47 років, середній показник стажу роботи – 13 років. Для виявлення розуміння гендерного підходу в управлінні закладом освіти було застосовано опитувальник, який включав в себе наступні пункти:

* Чи знаєте Ви що таке гендер?
* Напишіть ваше відношення до питання гендеру, де 1 – різко негативне,
* Чи погоджуєтесь Ви з думкою, що жінка-керівник менш старанно виконує своє обов’язки, ніж чоловік-керівник;
* Чи погоджуєтесь Ви з думкою, що чоловік-керівник більш компетентний, ніж жінка-керівник;
* Чи погоджуєтесь Ви з думкою, що існують виключно «жіночі» та «чоловічі» риси, які мають виявлятися лише в чоловіків або лише в жінок?
* Чи правильним є твердження про те, що не існує дискримінації чоловіків за ознакою статі, існує тільки дискримінація жінок?
* Чи погоджуєтесь Ви з думкою, що зараз в управлінні освітою існує гендерна нерівність?

Усі відповіді мали наступне ранжування:

1-так

2-скоріше так

3-важко сказати

4-скоріше ні

5-ні

Після оброблення відповідей вказало нам на те, що усі керівники навчальних закладів міста мають істотні знання з досліджуваного питання. Педагогічні працівники також наразі зацікавлені проблемою гендерної нерівності, яка існує в закладах освіти. Можемо зробити висновок, що незважаючи на істотні знання із обраної нами проблеми, все ж частково в освітній сфері існують певні гендерні стереотипи, які впливають на управління закладом освіти.

**1.3 Сучасний стан гендерної рівності в закладах освіти м. Хмельницького**

Гендерні підходи є вирішальною частиною частини комплексів та заходів, які покладено в основу розвитку будь – якого демократичного суспільства. Існування в прогресуючому суспільстві гендерної нерівності сповільнює перебіг тих якісних змін, котрі є актуальними на 2022 рік. Світові дослідники зазначають, що власне гендерна рівність та бажання досягти її суспільством в усіх аспектах суспільно – політичного життя і є показником розвитку самостійного демократичного суспільства.

Існуюча спільнота гендерної рівності вказує на зародження відносин на базі рівних свобод, прав і можливостей як для чоловіків, так і для жінок, а також їхньої однакової залученості на рівних правах та засадах в усіх сферах життя: політичних, соціальних, культурних, економічних, а також однакову відповідальність, яку вони будуть нести.

Творення та буття гендерно рівного суспільства є можливим при виокремленні ключових положень стратегії гендерного розвитку, закріплення принципів гендерного формування нового суспільства, визначення відповідальності самого суспільства за дотримання норм політики гендерної рівності.

Управління освітою та діяльність управлінця не може бути відокремленою від розвитку держави та світу в цілому. Тенденції розвитку сучасного світу визнають те, що гендерне питання переважає наразі в суспільно – економічному житті людства і окремої держави також, а також впливають на реалізацію власне гендерної політики в освітньому менеджменті. Власне тому, ті процеси у правлінні, які були запущені, зумовлені й розвитком суспільства, яке хоче мати свобод, прав та рівної відповідальності як для жінок, так і чоловіків.

Саме тому, збільшення ефективності розвитку системи освітнього менеджменту має на меті виокремлення та розв’язання низки гендерних питань, які складають основу гендерної політики. Втілення існуючої гендерної політики маю на меті функціонування існуючих систем, діяльність яких підкреслює втілення гендерних стратегій та підтвердження їх практично. Існуючі системи тісно залежать одна від одної одночасністю дій.

Національний устрій гарантування ґендерної рівності – це система взаємопов’язаних і системно дієвих державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані втілювати ґендерні стратегіх і утверджувати їх в реальну практику ґендерної демократії відповідно до ґендерної культури суспільства, яка набута історично. Загальноіснуючий інструментарій втілення в життя ґендерної рівності складається з трьох частин. Реорганізація як правових та економічних інститутів держави має на меті встановити рівні права як для жінок, так і для чоловіків. Розповсюдження існуючого економічного розвитку, котрий спрямований на більш слушний розподіл ресурсів і їх використання, збільшення доходів і зменшення рівня бідності суспільтва, що в свою чергу сприятиме зменшенню ґендерного диспаритету в освіті, охороні здоров’я та сфері надання послуг.

Використання активних заходів з приводу врівноваження стійких ґендерних невідповідностей у сферах доступу до ресурсів і можливостей щодо виявлення своїх інтересів. На рівні адміністрування освітою, національна система реалізації ґендерної рівності вимагатиме таке:

1. Визнати доречність творення і впровадження ґендерного компоненту в управлінні освітою як ключової частини державної політики в галузі освіти України.

2. Визнати загальні положення ґендерної стратегії розвитку, виробити та здійснити політику ґендерної рівності в освітньому управлінні.

3. Утвердити гендерні принципи діяльності та розвитку систем управління освітою, визначити політичні, соціальні методи та способи звершення ґендерних цілей.

4. Змінити існуючий соціальний порядок щодо стереотипного зображення ролі чоловіка та жінки в менеджменті освіти, сформувати розуміння необхідності ґендерного паритету в процесах творення і реалізації освітньої політики держави.

5. Підтримати розвиток держвано - громадської системи управління освітою. Запровадити рівність партнерства в процесах ухвалення суспільно важливих рішень і побудови справедливого і організованого суспільства.

6. Замінити механізм фінансування системи адміністрування освітою, зокрема диверсифікувати джерела і механізми її фінансового забезпечення.

Ґендерна політика в освітньому управлінні реалізується через механізми, іншими словами, певні заходи, котрі застосовуються державою і суспільством в цілому, для затвердження ґендерних принципів у цій галузі суспільного та економічного життя населення. Власне ці механізми відмінні як за формою, так і за ефективністю.

Реалізація політики ґендерної рівності в управлінні освітою неможливо відірвати від тих системних змін у всіх галузях соціально-економічного життя суспільства, які наразі є досить активними. До прикладу, ментальне, традиційно культурне уявлення ролі жінки в управлінських процесах, має під собою власне економічну основу. Оскільки на чоловіка, що реалізує себе в освіті, покладена роль того, хто забезпечує матеріальні статки своєї родини. Не є новиною, що система освіти не має на меті накопичити величезний грошовий капітал. А тому, щоб забезпечити родину, чоловіка необхідно відмовлятися від власне професійної діяльності у сфері освіті. Як результати простежумо таке поняття як ґендерна асиметрія на усіх рівнях: дошкільному, загальному середньому, на рівні управління тощо.

Ґендерна політика управління освітою повинна стати основою для системи впровадження ґендерної рівності в усі галузі суспільного та економічного життя нашого суспільства. У створенні ґендерної політики в управлінні освітою потрібно зауважити, що цей процес нелінійний і певним чином досить складний. Оскільки система управління освітою виступає нелінійною, а тому, в цілому і система, і її складові частини мають багато шляхів розвитку, усі ці складові досить багатовекторні та можуть спричинити неоднозначні наслідки. Власне тому ефективність творення та реалізації політики ґендерного рівності в освітньому менеджменті певним чином буде зумовлена ступенем врахування і прямих, і опосередкованих чинників, котрі в свою чергу впливають на систему управління освітою в цілому.

Національний устрій ґендерної рівності в управлінні освітою має здійснюватися в межах державної стратегії рівності, котра становить вироблені напрями загальнодержавних позитивних дій, спрямованих на фактичне гарантування інтеграції гендерних підходів у всі державні стратегії, програми, плани. Ґендерна нерівність спричиняє загострення політичних, соціально-економічних, культурних та інших проблем у державі.

Саме тому, на нашу думку, обрана проблема є вкрай необхідною для вивчення, особливо у сфері управлінського менеджменту. Саме тому нами було проведено дослідження, участь в якому взяли 25 респондентів, серед яких 50% це жінки, та 50% — чоловіки, які є педагогічними працівниками освітніх закладів м. Хмельницького. Для отримання даних було розроблено анкету – опитувальник, у якій представлено запитання, які спрямовано на визначення розуміння респондентами таких проблем як гендерна рівність, яким має бути керівник. Проаналізувавши отримані результати, ми змогли дійти до висновку, що наразі і досі існують сталі гендерні стереотипи, виокремили тенденції гендерно – рольових організацій діяльності керівника закладу освіти, простежили ставлення жінок та чоловіків до проблеми гендерного питання.

Варто зазначити, що більшість респондентів вважають, що проблема гендерної рівності в управлінні є наразі неактуальною. Лише 20% опитаних погоджуються з думкою про те, що ця проблема є доречною та потребує більшого вивчення. В свою чергу однакова кількість респондентів погоджується з думкою, що як жінки, так і чоловіки мають рівні можливості для того, щоб побудувати успішну кар’єру менеджера освіти, майже 39%. Проте майже 44% опитаних погоджується з тим, що все ж ці можливості нерівні для чоловіків та жінок.

Провівши опитування щодо якостей успішного керівника та тих якостей, якими має бути наділений хороший управлінець, та проаналізувавши отримані результати, ми дійсно наступних висновків: для чоловіків-респондентів успішний керівник наділений такими рисами як самостійність та стриманість, майже 67%. Доречно зазначити, що 42% опитаних чоловіків підтримують думку, що все ж хороший керівник має радитись із колективом під час прийняття рішень. В свою чергу результати опитаних жінок мають наступні дані: хороший керівник раціональний, радиться з колективом та поміркований, близько 52%.

Бля переважної більшості опитаних жінок стать не відіграє ключову роль у виборі управлінця, 79%, близько 12% впевнені в думці, що жінка набагато кращий менеджер освітнім закладом і лише 8% впевнені, що керівником може бути лише чоловік. Вартим уваги є опитування чоловіків, переважна більшість яких певна в тому, що ефективний керівник це чоловік, проте жоден з опитаних не погодився із тим, що жінка також може бути управлінцем. Тому підсумовуємо, що все ж чоловіки і досі не можуть прийняти той факт, що жінка також може брати на себе роль управлінці, а тому й не висловлюють свою підтримку жінкам у такому прагненні.

Повністю або частково респонденти підтримують думку про істотні відмінності між керівником-жінкою та керівником – чоловіком, майже 21% та 47% відповідно, близько 55% частково підтримують таке твердження і лише 11% повністю погоджуються з ним. Усі опитані респонденти-чоловіки погоджуються з думкою про те, що дійсно є відмінності між жінкою та чоловіком управлінцями, близько 33% усіх опитаних респондентів категорично не підтримують так думку.

Отже, узагальнюючи наше опитування ми дійшли наступного висновку, що чоловіки не вбачають проблему гендерної рівності доречною у сучасному управлінні, натомість частина опитаних жінок вважають інакше. Після отриманих результатів ми визначили, що основними перешкодами, які з’являються під час побудови кар’єри в освітньому управлінні можуть виступати: консервативність поглядів суспільства; стереотипи; недосконалість чинного законодавства; нерівність оплати праці.

**РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

**2.1 Особливості гендерного стилю управління закладами освіти**

Особливістю сучасної політики управління є індивідуалізація. Тому незалежно від загальних принципів, підходів та механізмів формування стратегії управління освітою їх реалізація має індивідуальний характер. Кожен менеджер управління освітою враховує власний життєвий та професійний досвід, особисті цінності та орієнтири для реалізації спільної політики, вік, стать, а іноді й особисті переваги. Таким чином, зв'язок між підходом до управління та особистістю менеджера очевидний.

Розвиток науки управління супроводжується постійними суперечками між дослідниками та вченими з приводу визначення сутності та природи управління та лідерства. До прикладу, американські теоретики управління вважають, що всі менеджери вже є лідерами, в ідеалі всі менеджери вже є лідерами. Для цього ми маємо хорошу систему навчання управлінців. Найбільш чітко цей зв'язок простежується на прикладах стилів керівництва, що характеризують зовнішні поведінкові аспекти управлінської діяльності. Він визначається як закінчена та відносно стійка система методів, прийомів та способів управлінського впливу на об'єкти управління з метою здійснення функцій управління.

Українська теорія менеджменту вказує доречну різницю між цими двома поняттями. Тобто як модель чи система управління, як клімат усередині групи, як техніка чи технологія управління. Поняття «стиль керівництва» часто ототожнюють із поняттям «стиль управління». Стиль управління також можна підходити до набору прийомів та методів вирішення управлінських завдань, притаманних керівників, зокрема освітніх установ. Під стилем управління розуміється система, що послідовно застосовується, методів управління.

Вивчаючи власне «стилі», доцільно визначити характеристики системного стилю управління (освітньої системи управління). Сюди входить можливість побудови субвідносин та взаємодії елементів системи управління. Безумовно, особистісні характеристики менеджера освіти є важливим аспектом організаційної системи управління та стилю управління (організація системи освітнього управління), мається на увазі результатів взаємодії та спільної діяльності членівк колективу та керівника. Тож у разі найбільш доцільно використовувати поняття «стиль керівництва».

В цілому, сучасні уявлення про стилі управління охоплюють досить суттєвий та різнобічний діапазон. Теорію стилю керівництва було створено німецьким психологом К. Левіном. Він не лише виділяв конкретні стилі (авторитарний/директивний, демократичний, ліберальний), а й аналізував як позитивні, так і негативні їхні сторони.

Визначена типологія стилів керівництва дещо умовна. Причому кожен стиль керівництва має специфічні риси, й у реальної практиці менеджера, які виявляються по рисах, простежується застосування елементів всіх трьох стилів. Це пояснюється кількома факторами: професійна данні керівника, функціонування закладу освіти та власне характеристики колективу. У той самий час стилі, яким керуються управлінці, оцінюють, сприймають та копіюють належним чином підлеглі, тому колективна діяльність часто доводить переконливість управлінців.

Результативність та комфортність ділового спілкування всередині педагогічного колективу багато в чому залежить від того, який керівник, або від обраного керівником стилю управління. У цілому нині стиль – це прояв і вираз особистості керівника залежно від ситуації. Однак те, що зручно та прийнятно для керівника, не обов'язково таке ж для педагогічного колективу. Тут, де перетинаються взаємні вимоги та очікування управлінця та підлеглих, виникає безліч психологічних проблем, які можуть серйозно утруднити ділове спілкування та знизити результативність інституційного управління.

Освіта та управління освітою завжди були частиною соціально-економічного життя і традиційно виконували презентували певні соціальні ролі: «Жінки-господарки», «жінки-вихователі», «чоловіки-організатори» тощо. Однак сьогодення показує, що існуюча позиція вимагає радикальних змін, оскільки державну політику у сфері освіти, як правило, створено чоловіками та здебільшого реалізовано, власне, жінками.

Такий ґендерний стереотип об'єктивно підриває функціонування системи освіти та знижує ефективність управління нею. Звісно, ​​ми можемо розглянути й інші чинники ефективності системи освітнього управління. Проте, говорячи про гендер в сфері освітнього менеджменту, слід зазначити, що саме впровадження ґендерного паритету в управління освітою, в тому числі, може стати тим засобом виходу освіти на якісно новий рівень його функціонування, де провідну роль цьому процесі відіграватимуть саме керівники.

Вимоги, які висувають до управлінської діяльності, неможливо реалізовати без урахування психологічної унікальності людини. Це також відбивається у диференціації реалізації гендерних ролей в функціях управління. Формування нових моделей управління, обмін досвідом керівників освітніх установ та поява сучасних форм організації освітнього простору визначають доцільність професійної підготовки керівників як управлінців у галузі освітнього менеджменту. Сучасні керівники освітніх закладів повинні вміти розбиратися в усіх інноваційних технологіях, які все частіше з’являються в освіті, в управлінні та намагатися адаптувати свій заклад освіти відповідно до того етапу розвитку суспільства та соціальних запитів на якісну освіту, які наразі існують.

Для сучасного суспільного розвитку є характерним збільшення ролі жінки у всіх соціальних та професійних сферах, зміною статусів та ролей, які чоловіки та жінки виконують у суспільстві, еволюція ґендерних орієнтирів, цінностей та норм суспільної свідомості. Розуміння гендера досить часто зводять до виключно до статевих відмінностей, при цьому забуваючи, що гендерна психологія, як наука, враховує статеві відмінності здібностей та можливостей різних психотипів. Однак питання ґендерних можливостей досі не вирішено повністю. Зокрема, це стосується ґендерного стилю та ролей в управлінні навчальними закладами.

Також актуальним є питання гендерної освіти керівників освітніх установ та їх резерву. Через гендерні стереотипи та упередження часто виникають гендерно-рольові конфлікти, порушуються права людини, руйнуються міжособистісні відносини, яким чинить опір багато співробітників. Робота під жіночим керівництвом у часнити учасників пеагогічного колективу не викликає великого бажання.

Незалежно від загальноприйнятих принципів, підходів та механізмів формування стратегії освітнього управління, їхня реалізація має індивідуальний характер. Кожен керівник закладу освіти повинен враховувати не лише власний життєвий та робочий досвід, особисті цінності та орієнтації, вік, стать, а іноді й особисті переваги, та й власний стиль керівництва.

Неможливо оминути тему гендерних відмінностей, якщо йдеться про управління сучасними навчальними закладами. Це також пов'язано зі зростанням інтересу до теми жіночого лідерства у суспільстві, яка наразі є доволі актуальною. Тому дослідники все частіше акцентують увагу на питаннях жінок - лідерів, відсутності історико-культурного досвіду широкої суспільної діяльності жінок, труднощів у поєднанні жінками громадської діяльності з сімейним життям, обмеженості для жінок культурних норм та розпоряджень, що в свою чергу перешкоджає набуттю необхідних для управлінця навичок. Варто зазначити, що ділові та психологічні якості жінок та чоловіків мають певні відмінності при їхньому відповідному управлінні.

Дорчено навести приклад. Перш за все, вся відмінність мотивів праці (життя чоловіків більшою мірою спрямовано рішення робочих і кар'єрних завдань, жінки, навпаки, розглядають свою кар'єру не як самореалізацію, а як особистісне, це сприймається як зростання), у стилі лідерства (чоловіки частіше використовують командно-адміністративну манеру керівництва, жінки-лідери відрізняються більш демократичним ставленням до підлеглих, готові до співпраці та спільного рішень існуючих питань чи проблем), увага до сфери міжособистісних відносин (чоловіки-керівники намагаються перебудувати сферу правил та норм; жінки-керівники – перебудоввують сферу відношень); емоційність (надмірна емоційність стає певним недоліком жіночої моделі керування, що в свою чергу може стати причиною неуспішного управління); орієнтованість на результат (діяльність жінки-менеджера направлена на послідовну та поступову перебудову, вони не орієнтуються на результат «тут і зараз» Чого не можна сказати про чоловіків – керівників. Для них головне швидкий результат.

Однак, хоча існує поняття жіночого управління та чоловічого управління, варто також вказати, що такі гендерні відмінності мають стереотипний характер.

На думку сучасних учених, найоптимальнішим є демократичний стиль управління, який виявляє велику злагодженість роботи у процесі навчальної взаємодії (вчитель-учень), сприяє створенню дружніх відносин, заохочує творчу атмосферу та в цілому має більший вплив на навчальний процес та його результативність. Прискіпливе вивчення теоретичних джерел з питань менеджменту підтверджує, що демократичний стиль управління — стиль, що традиційно зазначається «жіночим».

Опис демократичного стилю управління майже ідеально відповідає тому, що сьогодні можна називають «жіночим менеджментом». Стиль керівництва жінок-керівників можемо описати як більш демократичним, в ньому простежується готовність до співпраці, колегіальність ухвалення рішень з умілим делегуванням та відмовою від влади, від прискіпливого нагляду за підлеглими. Реалізація прийнятих рішень характеризується чітким поділом функцій реалізації, наданням допомоги в міру потреби. Під час організації контролю над виконанням рішень переважає покроковий формат регулярних поточних перевірок запобігання небажаного затягування. Відповідальність за операції визначається з урахуванням чіткого поділу обов'язків, а остаточна відповідальність за конкретні операції доручається конкретнии виконавцям.

Таким чином, жінки-керівники, незважаючи на свій гнучкіший стиль управління, також здатні рішуче здійснювати свою контрольну функцію та вживати жорстких заходів щодо своїх підлеглих.

Таким чином, ми бачимо відокремлення певних типів жінок-лідерів: «залізної леді» та «старшої сестри». Якщо характеризувати модель «Залізна леді», варто описати її як холодну, авторитарну, впевнену у собі, яка чудово усвідомлює свої сили. Вона досконало володіє різноманітними тамними прийомами та відкидає суперечки, обмін думками як марні засоби. До підлеглих сувора і вимоглива, у системі мотивації покладається на покарання, очікує від підлеглих дисципліни та гнучкості, цінує їхню професійну компетентність.

«Старша сестра» ж навпаки, опирається на колективну форму прийняття рішень та заохочує дискусії та суперечки в колективі. Будучи неординарною особистістю, вона любить працювати з такими ж впливовими колегами. Такий керівник ласкавий до своїх підлеглих і чекає від них віддачі. Цінує у своїх підлеглих почуття згуртованості колективу.

Для «старшої сестри» важлива як професія, а й морально-психологічні якості підлеглих. Не допускає інтриг, розвиває відвертість, конструктивну критику. Мотиваційні системи насамперед використовують винагороди для заохочення інновацій та творчих підходів до бізнесу. Можна стверджувати, що ці два типи жінок-керівників є дуже полярними протилежностями і реальна практика управління може запропонувати безліч різних комбінацій». Проте наразі простежуємо й інші типи жінок на керівних посадах, їх поділяють на «матері (повні домогосподарки)», «королева», «леді», «принцеса», «жадібна дитина», «леді» та «командир» тощо.

У той же час чоловіки-менеджери більш розгалужені та пропонують більше маніпуляцій для керування. Керівників також відносять до регуляторів, колег, спринтерів, об'єктивістів, ледарів, максималістів, організаторів, обурювачів спокою, новачок, народник, демократ, диктатор, ліберал, аппалач, дезертир, бюрократ, проповідник, технолог, жорсткий диктатор, обережний диктатор, миротворець. Вирізняють до семи «підтипів», таких як ідеальний лідер (менеджер). Керівник групи, лідер підприємства, лідер-маніпулятор, лідер-аскет, нерішучий лідер, лідер-патріарх, харизматичний лідер-мішень. Таким чином, усі вищезгадані класифікації є гендерно-агностичними, оскільки не зрівнюють доступ чоловіків та жінок до головного ресурсу – управління.

Таким чином, зв'язок між підходом до управління та особистістю менеджера очевидний. Найбільш чітко цей взаємозв'язок простежується на прикладі окремих стилів управлінської діяльності. Індивідуальні стилі управлінської діяльності в організації системи управління освітою є результатом взаємодії, спільної діяльності керівників та колективів. Індивідуальність керівника як системотворчий елемент системи управління знаходить своє відображення в окремих стилях керівництва. Саме стиль управління, що простежується під час вирішенні організаційних, управлінських та психологічних ситуацій, визначає ефективність усієї системи управління.

Щодо гендерних особливостей управління освітою варто відмітити, що стилі управління дійових менеджерів-жінок та ефективних менеджерів-чоловіків переважно збігаються. Загальноприйнятими є поширені чіткі мотиви, раціональність організації управлінської діяльності, налагодженість комунікації, делегування повноважень та інше. Однак все ж певні відмінності помітні вже на рівні окремих стилів управління, які диктують поведінкові аспекти управління.

Залежно від умов, у яких здійснюється процес управління, та особистісно-психологічних особливостей учасників процесу управління, один стиль педагогічного керівництва у «чистому вигляді» не виникає. Найбільш прийнятним є комплексне використання елементів різних стилів. Наприклад, гендер - "типовий" або "нетиповий" - гендерно-чутливі стилі управління.

Кожен управліець здійснює адміністративні функції незалежно та самостійно. Жінки-менеджери не є винятком. Переважний стиль управління може бути показником ефективності управління, демонструвати здатність встановлювати управлінські взаємодії, формувати та відтворювати особливу атмосферу всередині організації, що визначає відносини та норми поведінки. У літературі часто зустрічаємо визначення «жіночий стиль керівництва». Це проявляється як поєднання певних якостей, таких як м'якість і строгість, жіночність та ділова спрямованість, врівноваженість та вимогливість, м'якість та сила волі. Хоча жінки не змагаються з чоловіками за звання «найкращий менеджер», все ж вони мають багато якостей, які допомагають їм добиватися значних результатів в сфері управління.

Освіта традиційно сприймається як «жіночий» сектор суспільства, чого не можемо сказати про управління освітою. У міру піднесення ієрархії управління співвідношення чоловіків та жінок на керівних посадах повністю змінюється. Цей показник є кількісним. Що стосується якісних характеристик, що свідчать про особливості реалізації управлінського процесу, то чим нижчим є положення керівників у системі управління освітою, тим вища ймовірність прийняття ними «жіночого» стилю керівництва, чим вище — тим управління отримує «чоловіче». Зауважимо, що жінки-менеджери, як правило, хороші управлінці, котрі здатні до ефективного спілкування, відповідальні та творчі. Звісно, ​​кожна людина має своє сприйняття кожного конкретного керівника. Але загальний образ жінок-керівників відповідає наведеному вище списку.

Розвиток системи управління освітою, покращення умов європейського відбору України вимагає від менеджерів освіти постійного вдосконалення методів та прийомів управління. У цьому контексті варто зауважити, що жінки-керівники мають великий управлінський потенціал ти їхня реалізація може покращити управлінську практику як на рівні організацій, установ, так і на рівнях систем управління освітою.

Основним резервом покращення управлінського потенціалу жінок-управлінців у системі освітнього менеджменту є організаційний резерв, який пов'язаний із перспективою вдосконалення підходу організації до стратегічного управління системою управління освітою. Також це економічний резерв, який пов’язаний із підвищення рівня економічної компетентності жінок-керівників освіти. Ефективна реалізація функцій планування, управління та обліку у системі управління організацією освіти, розширення системи мотивації персоналу організації за рахунок використання економічних стимулів. Окрім цього важливим аспектом виступає ефективна економічна діяльність жінок-керівників та розширення розуміння ролі жінок на управлінні організаціями.

Варто підвищити соціальні резерви, зокрема потенціали жінок-керівників, підвищити соціальний статус жінок на керуючих організаціях у системі управління освітою. Підтримувати прагнення жінок-керівників до соціального партнерства та співробітництва не лише у напрямі освіти та системи її управління, а й в інших сферах суспільного життя. Надавати соціальне забезпечення та перевагу в роботі саме жінкам. Психологічні резерви, які пов'язані з використанням жінками-управлінцями інтуїції, здогадів тощо, цілеспрямованість та наполегливість жінок-керівників, активне використання таких систем як засоби невербальної комунікації.

Вимоги, які сучасне суспільство висуває до сучасних керівників освітнього процесу вимагають від управлінців уміння використовувати різноманітні стилі управління, кожен із яких має свої переваги та недоліки. Відповідно до тих задач, які необхідно вирішити. Однак облік індивідуальних особливостей юнаків та дівчат можливий лише за умови використання демократичного стилю управління.

Отже, ми впевнені: не буває чоловіків та жінок-керівників. Саме стиль керівництва, що складається під час вирішення як організаційно-управлінських, і психологічних ситуацій, визначає ефективність всієї системи управління. Так само залежно від умов, у яких здійснюється процес управління, та особистісно-психологічних особливостей учасників не виникає жодна з «чистих форм» стилів керівництва. Найбільш прийнятне використання елементів із різних стилів — інтеграція процесу управління. Однак безперечно, що процес управління освітою має бути гуманним за своєю суттю, а тому всі методи, прийоми та засоби впливу повинні забезпечувати повагу до учасників управління та створювати умови для їхнього розвитку.

**2.2 Організація міжособистісних стосунків з учасниками освітнього процесу на засадах гендеру**

Освітні установи функціонують на основі певних комунікаційних зав’язків, які реалізовуються на усіх рівнях та охоплюють усіх учасників освітнього процесу. Наприклад, учні взаємодіють з педагогічними працівниками, педагогічні працівники – з батьками учнів (особами, що їх замінюють), заступниками керівника закладу загальної середньої освіти, зі своїми колегами педагогічними працівниками та менеджером освітньої установи.

Така ж сама ситуація простежується у системі взаємодії керівника закладу загальної середньої освіти з усіма учасниками освітнього процесу. Тобто менеджер взаємодіє на рівні внутрішньої комунікації та на рівні зовнішньої комунікації. Така комунікація може реалізовуватись через особистісні та групові відносини. Так, займаючи посаду керівника освітньої установи, менеджер наділений повноваженнями вести переговори не тільки з усіма учасниками освітнього процесу окремо, а й проводити певні зібрання. Це вказує на те, що управлінець може взаємодіяти з групою педагогічних та інших працівників.

Актуальність проблеми формування міжособистісних відносин у педагогічному колективі виявила істотне протиріччя між реальною необхідністю формування міжособистісних стосунків серед педагогів та недостатньою вивченістю і розробленістю її предметно-педагогічного змісту, не завжди ефективним використанням технологій формування її навичок у педагогів.

Педагогічна взаємодія в психолого-педагогічних дослідженнях розглядається як цілеспрямований взаємообмін та взаємозбагачення змістом діяльності, досвідом, емоціями, різними позиціями і характеризується активністю, усвідомленістю, цілеспрямованістю взаємних дій обох сторін, які постають суб’єктами, де узгоджена дія результатується і запобігається психічним станом і завжди пов’язана незалежно від намірів її учасників зі зміною цих станів.

У колективі формується особливий вид міжособистісних стосунків, для яких характерна: висока згуртованість; колективне самовизначення; колективна ідентифікація; соціально цінний характер мотивації міжособистісних виборів; висока референтність членів колективу стосовно один одного; об’єктивність у наданні та взятті відповідальності за результати спільної роботи.

Суттєвим аспектом педагогічної взаємодії є спілкування. А. Петровський, наголошуючи на взаємозалежності взаємодії, спілкування і діяльності, розглядає діяльність як сферу предметної взаємодії, а спілкування ‒ як сферу поза предметної суб’єктно-суб’єктної взаємодії. Тому педагогічна взаємодія передбачає постійне здійснення комунікативних дій викладача, що породжує відповідну реакцію з боку інших учасників.

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка залежить від багатьох причин, зокрема: індивідуальних якостей співробітників, характером їх міжособистісних стосунків; рівня культури керівника та співробітників; ступеня задоволеності людей результатами праці та розміром її оплати; стилю керівництва колективом; впливу навколишнього середовища(матеріально-економічні та організаційно-управлінські умови праці, загальна ситуація у державі, певній галузі тощо).

Соціально-психологічний клімат є наслідком взаємовідносин між членами колективу, між співробітниками, між співробітниками та керівництвом. Усі види взаємовідносин можна згрупувати на основі таких чинників:

а) суспільні відносини – через них розкриваються етичні, правові, економічні і політичні відносини конкретних людей в конкретних колективах;

б) міжособистісні відносини – через них розкриваються соціально-психологічні форми, в яких існують і реалізуються суспільні відносини в процесі спілкування та спільної діяльності людей;

в) особливості організаційних відносин, які в процесі рішення функціонально-технічних завдань реалізуються в статусно – рольовій системі відносин;

г) колективні відносини, які відображають соціально-психологічну цілісність колективу, соціальні цінності, психологічну близькість.

В організації міжособистісної взаємодії керівник закладу загальної середньої освіти має використовувати різноманітні способи спілкування. Розглянемо їх з позиції гендеру.

Перш за все будь – який керівник освітнього закладу використовує повідомлення як спосіб взаємодії із своїми підлеглими. Реалізаці саме такого пособу можлива через тісне спілкування як індивідуально, так і групове спілкувння. При цьому кожен управлінець використовує мову як головний інструмент спілкування. Дослідження комунікативної взаємодії чоловіків та жінок у взаємозв’язку з параметрами мови є досить актуальною. Варто вказати, що стиль спілкування чоловіків, більш авторитарний: орієнтація на завищену самооцінку, самовпевненість, сконцентрованість на завданні, тенденція до стереотипів у спілкуванні. Жінки ж схильні використовувати демократичний стиль спілкування: актуалізація колективного сприйняття рішень, спонукання учасників комунікативного процесу до взаємодії, що, зі свого боку, позитивно впливає на пошук нових шляхів розв’язання проблем.

Наступну схему спілкування керівника з підлеглими можна назвати «батько», оскільки при такій поведінці управлінець поводиться як один із батьків, тобто намагається проявити турботу до свого підлеглого, піклування, намагається чомусь навчати. Якщо узагальнити цю схему поведінки, менеджер закладу освіти оберігає та захищає підлеглих як власних дітей. Знову ж таки, якщо розглядати цей спосіб спілкування з точки зору гендеру, то ми можемо також простежити відмінності. Жінки – керівники більш лояльні, частіше проявляють турботу. Вони завжди націлені на те, щоб дізнатися різноманітні причини ситуацій, які можуть виникнути із підлеглими. Чого не можемо сказати за чоловіків – управлінців. Вони більш стримані, не проявляють таке занепокоєння та й власне не завжди знають як реагувати на такого роду ситуації.

Наступна схема, яку використовують менеджери під час управління закладом освіти можна назвати «дорослий», її найчастіше використовують під час прийняття певних необхідних рішень. При цій схемі спілкування хороший управлінець не буде хаотично шукати рішення проблеми, менеджер проаналізую ту ситуацію, яка склалася наразі, продумає усі можливі шляхи її вирішення так, щоб жоден із підлеглих не постраждав. За такою схемою спілкування менеджер знову ж таки всіляко підтримує підлеглого та шукаю шляхи для подальшого його розвитку. Якщо аналізувати власне таку схему спілкування з гендерною ознакою ми знову простежимо відмінності керівника чоловіка та жінки. Жінка – керівник намагається максимально встановити причини ситуації, яка виникла, окрім того намагається отримати зворотній зв’язок від усіх підлеглих, які стали частиною ситуації. Жінка – управлінець не буде вирішувати ситуації через емоції, вона власне спробує знайти раціональне рішення проблеми. В той час як чоловіки – керівники частіше вдаються до висловлювань, не намагаються детально вивчити ситуацію, а вирішення її найчастіше не надто гнучке.

Іншою схемою, яку може використати керівник під час створення міжособистісної комунікації є «дитина», коли менеджер хоче аби добре було усім учасникам колективу, проявити прихильність до кожного. Якщо розглядати цю схему в контексті гендеру, можемо вказати що тут виступатимуть певні й гендерні стереотипи. Як відомо, жінки – керівники частіше проявляють прихильність до колективу, хочуть щоб комфортно було всім. Жінки – управлінці більш толерантні, завжди готові піти на поступки, головне — вирішення ситуації. Чоловіки ж навпаки — керуються вигодою, проявляють стратегії компромісу та суперництва. Чоловіки – керівники не завжди хочуть подобатися усім, можливо, тому в колективі, де керує саме чоловік частіше спостерігаємо виникнення конфліктів різного характеру. Вище описана думка є доволі стереотипною, оскільки в сучасних реаліях описані моделі поведінки можуть бути протилежними: керівник – чоловік буде шукати максимально ті шляхи вирішення різноманітних проблем, щоб усі були в виграші. В той час як є серед жінок – керівників такі, яким властива більш авторитарна та власна модель поведінки, нерідко в таких колективах часті конфлікти між керівництвом та підлеглими.

Використовуючи у своєму арсеналі одну із запропонованих схем побудови міжособистісних відносин, управлінець керується не лише вербальними, але й невербальними засобами. Для керівника жінки та чоловіка вони мають певні відмінності, розглянемо яка різниця:

* Жінки – керівники кращі в передачі невербальних сигналів, що в свою чергу сприяє та підтримує розвиток міжособистісної взаємодії; чоловіки – керівники не у всіх випадках добре розуміються на невербаліці, а тому можуть виникати непорозуміння;
* Жінки – управлінці націлені на тому, щоб отримати зворотній зв’язок від підлеглих, їм простіше розшифрувати невербальні символи; в чоловіків – керівників рідше зустрічається така тенденція, не всі вони звертають увагу на невербальні сигнали співрозмовника;
* Можемо узагальнити, що чоловіки – керівники та жінки – керівники однаково використовують невербальні засоби спілкування, однак вони мають різне призначення. у невербальних формах комунікації, а саме: жінки краще передають та розшифровують невербальні сигнали комунікації.

Тому, як висновок варто зазначити, що основна функція організації міжособистісних стосунків у колективі - це пізнання людьми один одного, також формування і розвиток спільної взаємодії. Міжособистісні відносини —це важлива умова спільної взаємодії усіх учасників педагогічного колективу, без якого неможливе повноцінне формування не тільки окремих процесів та властивостей людини, але й окремого індивіда в цілому.

Організація міжособистісних відносин є важливою складовою взаємодії між педагогами. Всредині кожного освітнього колективу формується ставлення педагога до моральних цінностей, до оточуючих колег тощо. З огляду на це, доцільно провлдити роботу, котра спрямована на формування гармонійних відносин, які будуються на прийнятті, довірі, умінні спільно вирішувати конфліктні ситуації. Ключовим аспектом в роботі управлінця педагогічним колективом виступає мотивування діяльності педагогічного колективу, стимулювання їх професійної педагогічної роботи, котра спрямована на підвищення якості навчання і виховання учасників освітнього процесу.

Окрім того, результатом якісної організації керівником закладу освіти міжособистісних відносин всередині колективу виступає і наявність та створення сприятливого психологічного клімату. В цілому, можемо виділити декілька показників позитивної атмосфери всередині колективу:

* Організованість та згуртованість колективу. Успіх діяльності будь – якого навчального закладу залежить від злагодженої роботи усіх учасників навчально – виховного процесу. Згуртувати колектив не означає заборону на власні погляди та безперешкодне виконання усіх завдань, які висунуто керівником. Навпаки, в хорошому колективі простежується реалізація творчого начала. Якщо ж говорити за цей показник з точки зору гендеру, то певної мірою його реалізація не залежатиме під керівництвом саме жінки чи чоловіка відбуватиметься цей процес. Жінки – керівники, з одного боку, уважні до усіх деталей, особливо які це певні негаразди серед членів педагогічного колективу. Жінка – керівник більш чітко розписує усі задачі, на які варто звернути увагу. Не можна оминути й чоловіків – керівників. Ми не можемо сказати, що чоловіки – керівники не можуть організувати діяльність педагогічного колективу, оскільки наразі існує низка прикладів, які доводять іншу точку зору. Тому розвиток саме такого показника буде однаково успішним під керівництвом і жінки, і чоловіка.
* Єдність спілкування. Цей показник означає наскільки комфортно членам педагогічного колективу спілкуватися один з одним, з керівництвом в офіційній та неофіційній обстановці. Знову ж таки, з точки зору гендеру, якщо в колективі переважають жінки і керівник також жінка, то зрозуміло що через низку спільних інтересів чи поглядів, комунікування відбувається більш злагоджено. Якщо в колективу, в якому знову ж таки переважна більшість жінки, керівником буде виступати чоловік, то в таких випадках спілкування може носити більш формальний характер, не завжди усі члени педагогічного колективу знайдуть спільні теми для спілкування. Однак ми підтримуємо думку, що все ж гендер не може виступати показником, який буде обмежувати взаємодію керівника та його підлеглих, особливо якщо вони різної статі.
* Життєрадісний настрій всього колективу. Якщо управлінець та його підлеглі розділяють думку про те, яким має бути навчальний заклад, спільно складають орієнтири розвитку закладу освіти, в такому випадку, на наш погляд, гендер керівника не відіграє важливу роль — спільний маршрут розвитку однаковий для усіх, стать на це не впливає.
* Атмосфера взаємоповаги в колективі. Спільна професійна діяльність формує однакове коло професійних інтересів, яке притаманне певному колективу. Однак, в освітній сфері інтереси підлеглих та керівника можуть бути відмінними. Власне тому зближення інтересів керівництва та підлеглих стає основним фактором, який впливає на організацію в педагогічному колективу позитивної атмосфери. З точки зору гендеру варто розглянути кілька варіантів такого показника. Якщо керівник жінка, більшість педагогічних працівників жінки, найчастіше коло інтересів може збігатися. Тому найчастіше соціально – психологічна атмосфера такого колективу позитивна. Якщо керівник чоловік, його підлеглі переважно жінки, то не завжди коло інтересів буде збігатися, хоча звичайно бувають і виключення. В такому випадку атмосфера може бути не такою позитивною. Однак ми підтримуємо думку про те, що хороший керівник закладу освіти, незважаючи на свій гендер, задля створення позитивного клімату в своєму колективу буде намагатись зробити усе можливе, щоб зблизитись із підлеглими, зрідка цікавитись тими професійними інтересами, які притаманні їм.

Таким чином, міжособистісна взаємодія та її організація в освітньому колективі відіграє важливе значення. Враховуючи усі аспекти організації хорошої міжособистісної комунікації, менеджер може покращити якість управління освітнім процесом, покращити функціонування освітнього закладу. Окрім того, формування міжособистісної взаємодії усіх членів педагогічного колективу впливає на створення сприятливого клімату та підсилює бажання розвиватись та рухатися в спільному напрямку.

На нашу думку, організація міжособистісної комунікації не залежить під чиїм керівництвом працює заклад освіти — жінки чи чоловіка. Звичайно, не вважаємо доречною думку що лише чоловіки – керівник чи жінка – керівник можуть створити та організувати комунікацію між усіма членами педагогічного колективу. У кожного керівника є як плюси, так і мінуси. Однак успішний управлінець, який прагне розвитку своєму закладу освіти, буде самовдосконалюватись та змінюватиме комунікацію між своїми підлеглими відповідно до змін сучасного суспільства.

**2.3 Гендерні стереотипи та їх вплив на вирішення конфліктних ситуацій у педагогічному колективі**

Питання сексуальних відносин, практик та ролей дуже популярні та реальні. Це відбувається тому, що феномен «чоловічого» та «жіночого» так чи інакше пронизує всі соціальні сфери сучасного суспільства. Власне кажучи, феномен гендерних стереотипів є чи не найбільш затребуваним та залученим до повсякденної практики. Однак він працює зовсім інакше. Від розшарування з дисциплін до опису поведінкових моделей і унікальних рис, які є особливо чоловічими або жіночими.

Зазначимо, що знання відмінностей в організаційно-управлінській діяльності жінок-керівників та чоловіків-керівників сприяє вдосконаленню та координації роботи колективу та дозволяє виробляти ефективні стратегії взаємодії членів колективу. Така ідея є керівним принципом більшості досліджень у цій проблемній галузі, і її важко заперечувати. Хоча «жіночий» та «чоловічий» стилі управління були визначені як гендерні стереотипи, однак їх життєздатність та вплив не можна недооцінювати, і класифікація реакції як «стереотипу» автоматично узгоджується з її поширеністю та ефективністю. Гендерні стереотипи є дуже важливим фундаментом для звичайної людини у всіх сферах життя і професійна сфера не є винятком.

Незважаючи на трансформації сучасного світового суспільтва, зміни та заміни гендерних ролей, заміни існуючих моделей та викорінення стереотипів, на рівні повсякденної свідомості гендерно обумовлені стереотипи цілком реальні, що є предметом для дослідження у різних напрямках, що неодноразово було доведено. Ідея соціальної переорієнтації жінки, зміни вкоорінених практик є характерною тезою більшості досліджень, які присвячені негативній можливості гендерних стереотипів у сфері освіти та проблемних галузях гендеру та управління. Щодо даної думки варто зауважити, що сфера освіти, особливо школа і позакласна діяльність, є, мабуть, найконсервативнішою щодо цього.

Найбільш поширені гендерні стереотипи про жінок полягають у тому, що «жінки не можуть бути справжніми політиками», «жінки не підходять для керівних посад» та «жінки – лідери вдома та лідери у кар'єрі» – це не їхні пріоритети. Іншими словами, ґендерні стереотипи – це механізм, за допомогою якого ґендерні стереотипи закріплюються і передаються кожному наступному поколінню.

Стереотипи мають вплив на соціальне середовище, такі як особистісні цінності, мотивація, формування та самоактуалізація. Усвідомлюючи той чи інший стереотип, людина будує своє особисте та професійне життя відповідно до встановлених кордонів, правил та ритуалів. Професійні ґендерні стереотипи підтверджують це.

Так само стереотипи щодо управлінської діяльності включають співвідношення між діяльністю менеджера, його особистісними, професійними та іншими характеристиками, а також загальноприйняте уявлення про професійну роль «менеджера». При цьому на загальновизнані стереотипи накладаються певні інші стереотипи, такі як жінки-керівники, виконроби та інші.

Гендерний дисбаланс в управлінні освітою явно негативно позначається на розробці та реалізації національної політики у галузі освіти. Зрештою політику формують чоловіки, а керують нею жінки. Життєво важливий рівень контролю в освіті залишається перспективною і важкодосяжною метою.

Нині існує безліч ґендерних стереотипів у сфері освітнього менеджменту. Розглянемо їх докладніше:

1. Жінки зазвичай роблять менший внесок в організацію, ніж чоловіки. Аналіз досвіду менеджерів у сфері управління освітою виявляє суттєві відмінності у кар'єрному зростанні чоловіків та жінок. При цьому це спостерігається навіть за наявності у чоловіків та жінок однакової освіти, досвіду чи здібностей.

2. Жінки не можуть керувати справами так само добре, як чоловіки. Той факт, що жінки займають другорядне місце в управлінні освітою, говорить про те, що жінки мають необхідні характеристики та особистісні якості щоб бути керівником, у жінокдосить часто відсутні ті якості, які дозволяють стати їм справжніми лідерами. Але є переконливі докази того, що жінки є бідь ефективними лідерами, ніж чоловіки.

3. Соціальні стереотипи часто стають причиною чому жінок вважають менш ефективними, ніж чоловіків на керівних посадах. Існуючі в суспільстві гендерні стереотипи часто досить сильні, щоб їх можна було взяти за основу розробки кадрової політики. Загальноприйнятий стереотип змушує жінок думати, що вони не можуть бути лідерами. Соціологічні дослідження підтверджують, що успішні менеджери мають якості характеру, які, на думку суспільства, сприймаються швидше як чоловічі, ніж як жіночі.

4. У деяких організаціях можуть бути норми, за якими на високі посади назначаються лише чоловіки. Розподіл посад за статевою ознакою часто залежить від особистого ставлення до претендентів, а менеджери, які виробляють призначення, не можуть мати упереджень щодо жінок, національностей, релігій тощо.

5. Жінки не отримують достатньо досвіду на робочому місці, щоб просуватися кар'єрними сходами. Жінок часто не призначають роботу, яка дає можливість отримати достатній управлінський досвід і продемонструвати, що вони є хорошими кандидатами на керівні посади. Це автоматично запускає стереотип про те, що дуже мало жінок займають високі посади та ефективно здійснюють адміністративну діяльність.

6. Загальноприйнято ідею підкреслення ролі жінок як домогосподарок та матерів.

Стереотипне уявлення ролі жінки в освітньому менеджменті носить скоріше непрямий, ніж суто особистий характер. Інакше кажучи, немає об'єктивних доказів, що ґендерні особливості зменшують ефективність жінок як менеджерів. Основними причинами неефективності просування жінок по службі у сфері освіти є, в принципі, традиційна кадрова політика освітніх закладів, організацій та виробництв, упередження, що перешкоджають правильній оцінці жінками особистих та професійних переваг, суб'єктивна життєві ситуації та причини.

У процесі дослідження психологічних особливостей прояву ґендерних стереотипів у педагогічних працівників освітніх закладів використовувалися опитування щодо поширеності гендерних стереотипів, а також спостереження В обраному опитування брали участь педагогічні працівники загальноосвітніх закладів освіти міста Хмельницького. За результатами теоретичного аналізу проблеми встановлено, що стереотипи є наборами спрощених узагальнень про групи індивідів, що розподіляє учасників групи за певними категоріями та їх сприймають за певним шаблоном, згідно із очікуваннями.

Загалом гендерні стереотипи можна поділити на три групи:

1. Чоловічі та жіночі стереотипи: чоловіків вважають компетентними, впевненими в собі, незалежними, домінантними, агресивними, вони мають схильність мислити логічно та можуть контролювати свої емоції. Жінки більш пасивні, залежні, дбайливі, емоційні та ніжні.

2. Стереотипи щодо змісту лише чоловічої та лише жіночої роботи: жіноче поле розглядається як діяльність емоційного служіння або «чисто обслуговуюча»; творчу, організаторську, управлінську і продуктивну працю, сферу діяльності, яка характеризується "чисто чоловічою", приписується чоловікам.

3. Стереотипи, пов'язані з фіксацією професійних та сімейних ролей залежно від статі: для чоловіків основна роль – професійна, для жінок – сімейна роль. Основним критерієм такого розподілу є біологічна здатність жінки до народження дітей.

Гендерні стереотипи професійної діяльності керівників закладів освіти мають певні особливості. Керівник закладу освіти виступає організатором нової системи взаємовідносин між викладацьким та студентським колективами. Культура менеджера освіти стає важливим фактором, який впливає на організаційну культуру, і є культурою вираження ділових якостей керівника: компетентність, професіоналізм, навички міжособистісного спілкування, система цінностей, особистісні якості керівника, гендерна ідентичність, гендерні ролі, гендерні установки, стереотипи тощо.

Аналізуючи практики управлінської діяльності та результатів проведених емпіричних досліджень, можемо зробити висковок про наявність гендерних стереотипів у керівників освітніх закладів на сучасному етапі розвитку освіти. Щодо індивідуальних проявів гендерних стереотипів зазачимо, що у міжгендерних відносинах переважають гендерні стереотипи першої та другої групи. Найбільш яскраво виявляються стереотипи мужності/жіночності (наприклад, коли керівники освітніх установ погоджуються із твердженням, що вчителям краще бути маскулінною, ніж андрогінною особистостістю), гендер, сім'я та стереотипи про розподіл професійних ролей (якщо керівник закладу освіти поділяє думку про те, що дівчат повинні готувати бути готовими до виконання ролей матерів та домогосподарок, а хлопчики повинні матеріально забезпечувати сім'ю).

Отримані дані узгоджуються з дослідженнями низки науковців про наявність та прояв гендерних стереотипів у керівників освітніх закладів. Негативні прояви гендерних стереотипів впливають на поведінкові відносини з підлеглими, етичну систему цінностей керівників закладів освіти, велике значення має розвиток, розуміння, самоосвіта та самоорганізація керівника та його розвиток як суб'єкта життя, загальному розвитку психологічної готовності менеджерів закладів освіти до управління управління, ефективних рішень в управлінській діяльності та успіхів у роботі цих освітніх закладів. Власне тому, нерівдко результаті між педагогічними працівниками часто виникають різні гендерні конфлікти.

Відмінності в чоловічих та жіночих моделях поведінки можуть бути джерелом конфліктів усередині людей, між людьми та між групами людей. Невідповідності між культурними нормами виконання ґендерних ролей та ґендерною поведінкою також можуть створювати напруженість та конфлікти на робочому місці. До прикладу, очікується, що жінки-управлінці будуть добрішими і чуйними до своїх підлеглих, ніж керівники-чоловіки. Якщо жінка - керівник не виявляє цих рис, це викликає вкрай негативну реакцію, ніж якби в жінки – керівника не було виражено таких рис.

Гендерний конфлікт можна класифікувати з багатьох причин. Головними є стать і посадове становище учасників, масштаби конфлікту, його зміст, значимість результату для сторін та організації загалом. Залежно від масштабів виникнення ґендерні конфлікти можна поділити на формальні (професійні), неформальні та змішані. Гендерний конфлікт, як і решта, може бути конструктивним (креативним) або деструктивним (руйнівним);з точки зору важливості та напряму; короткостроковим або довгостроковим (затяжним) з точки зору тривалості Так, вони можуть бути повільними або насильницькими за своєю природою, і вони можуть бути епізодичними чи регулярними. Область дії може бути локальною або «глобальною», міжособистісною чи груповою, внутрішньогруповою чи міжгруповою.

Добровільно чи свідомо сформована спільнота людей не може допустити гармонійного та безконфліктного існування. З іншого боку, бажані певні типи конфліктів усередині організації є необхідними для функціонування колективу. Вони конструктивні та продуктивні, тому що в ході конфлікту виринає правда, яка допомагає колективу розвиватися та покращуватися. Зрозумівши та прийнявши цей підхід, управлінці мають зосередити усі зусилля не на викорінені конфліктів та їхньому рішенні, а на діагностуванні, аналізуванні, класифікаціх існуючого конфлікту, пошуку способів його корекції та профілактики спільної роботи.

Розглянемо основні методи (тактики) вирішення гендерних конфліктів керівниками, які стають мимовільними свідками суперечки між своїми підлеглими, чоловіком та жінкою. Розбіжності серед співробітників варіюються від оцінок соціальних ролей та результатів фемінізації до політичних та релігійних переваг. Проте менеджер як керівник зобов'язаний реагувати на те, що відбувається, оскільки ситуація може вийти з-під контролю, якщо не будуть вжиті «термінові» дії. Краще загасити вогонь, не розпалюючи його.

Є кілька способів вирішити конфлікти в педагогічному колективі, зважаючи на гендер.

Перший підхід – «атеїзм». Суть цього підходу в тому, щоб керівники мали власну думку та оцінювали її як єдину правильну. Як управлінець, керівник повинен уявити своє бачення проблеми, не замислюючись про неї. Слова начальника – безпомилкова істина та правило для його підлеглих. Якщо розглядати цей підхід з точки гендеру, то в колективі, де керівник жінка або чоловік можуть однаково часто виникати такі ситуації. На нашу думку, гендер не впливає, все залежить лише від особистості керівника та його бачення ситуації, управління закладу в цілому.

Другий підхід — "професіоналізм". Керівникам слід наголосити, що такий тип обговорення недоречний на робочому місці і що людям платять за виконання конкретних професійних обов'язків, а не за обговорення «вільних тем». Аналізуючи цей підхід з точки зору гендеру, може зазначати що знову ж таки такого роду ситуації виникають в усіх колективах, де керує або жінка, або чоловік. Тобто знову ж таки, частково чоловік – керівник більш суворий до таких ситуацій, дисципліна найважливіші річ в його колективу. Однак і жінка – керівник може також бути вимогливою до підлеглих, вимагати від них максимальної зочереджеості на виконанні своїх посадових інструкцій.

Третій підхід — «суб'єктивізм». Менеджер повинен розуміти природу конфлікту і, можливо, прийняти аргументи будь-якої зі сторін, які відповідають її розумінню проблеми або здаються більш конструктивними та переконливими. Жінка – керівник, зазвичай, намагається дізнатися максимальну кількість деталей, для того щоб вирішити конфлікт в колективі. Жінкам – управлінцям притаманне таке вирішення проблеми, коли аргументи кожної сторони конфлікту максимально враховані. Проте бувають випадки, коли жінка – керівник не намагається розібратися в природі винекнення конфлікту, намагається вирішити його якнайшвидше, при цьому врахувати лише якусь одну сторону. В такий спосіб, конфлік не вирішено і частково авторитет керівника зіпросано.

Якщо ж аналізувати такий підхід вирішення конфліктів з точки зору керівника – чоловіка є також дві сторони. З одного боку чоловік – керівник не завжди хоче вникати в конфліки всередині колективу, намагається вирішити їх швидко та часто деструктивно. В таких колективах конфлікти виникають часто і керівник не має значного авторитету. Є інші колективи, керівником якого виступа чоловік. Для таких керівників позитивний псхологічний клімат всередині колективу є важливою складовою спільної діяльності, а тому такі керівники намагаються вирішити конфлікт так, щоб усі сторони зуміли порозумітися. Тому вважаємо, що гендер не може бути основним чиннок для вирішення керіівником конфліктів.

Четвертий підхід — "індивідуалізм". Глибина, з якою керівники поринають у конфліктні ситуації, і позиції, які вони обирають, мають залежати не від особистих симпатій, настроїв та інших проявів «суб'єктивності», а від професійного статусу, ролі та ступеня авторитету кожного члена педагогічного колективу. Досить часто в колективах, якими керують жінки і підлеглі переважно жінки виникають дружні стосунки, часто утворюються певні окремі групи. Тому коли між такими макро групами виникають конфлікти керівникові потрібно вирішувати наявний конфлік. Але знову ж таки, під час пошуків шляхів вирішення конфліків керівник має враховувати не тих осіб, з якими керівник краще спілкується, щоб не обрати їх. Основним завданням для керівника є вирішення конфлікту, а не збереження хороших стосунків із кількома людьми. Тому в колективі, яким керує жінка такий підхід застосовувати найважче.

Якщо колективом керує чоловік і виникла конфліктна ситуація, досить часто чоловіки вирішують конфлікті ситуації більш холоднокровно. Навіть якщо із частиною підлеглих в керівника хороше спілкування, переважно чоловіки – управлінці не надто зважають на це. Для них важливо зберегти порядок в установі, а не стільки дружні стосунки. В такому випадку підлеглі можуть частково змінювати своє сталення до керівника, але на нашу думку, в першу чергу завдання керівника — вирішити конфлік якнайшвидше, щоб робота колективу відбувалась і надалі.

П'ятий підхід — «екуменізм». Лідери повинні спробувати запобігти можливим розбіжностям, допомогти конфліктим сторонам пом'якшити їх позиції та виключити суб'єктивні міркування, щоб знайти компроміси та укласти мир чи перемир'я. Думка керівника спрямована на те, щоб знайти «розумне зерно» підходу, який вказують учасники дискусії. Аналізуючи цей підхід з точки зору гендеру, не можемо зазначити єдиного його застосування жінкою – керівником та чоловіком – керівником. На нашу думку, такий підхід до вирішення кофліктів властивий і жінкам – управліням, і чоловікам – управлінцям. Як загальний стереотип прийнято вважати, що лише жінкам притаманний такий підхід, коли вони намагаються злагодити ситуаціяю, шукають найоптимальніші шляхи вирішення ситуації, щоб усі сторони були задоволені.

Однак не можемо не вказати, що такий підхід також притаманний і для чоловіків – керівників, однак через традиційне сприйнтяття чоловіка – управлінця, суспільством не прийнято підіймати таке питання. Здебільшого керівник – чоловік сприймається суворим управлінцем, який не шукатиме альтернативи вирішення конфлікту, а лише вказуватиме підлгелим як вийти із ситуації.

Керівникам, які прагнуть вирішувати повсякденні проблеми, не потрібно захоплюватися «новими розробками», які нібито можуть вилікувати організаційну «хворобу». Більшості проблем і конфліктів можна уникнути, використовуючи прості механізми психологічного захисту, тому важку артилерію не слід брати на озброєння поспіхом.

На жаль, через стереотипи і виникають конфліктні ситуації в колективах. В цілому, стереотипи наразі і досі існуютьв системі управління освітою, незважаючи на усі кроки суспільства змінити ситуацію. Слушно зауважити, що поняття керіник не може охопити лише одну стать — суто чоловічу чи суто жіночу. Керівником може стати та особистість, яка має наявні для цього якості.

Підсумовуючи, ховемо зауважити, що й наявність конфліктів — звичне питання функціонування будь – якого колективу. І лише від особистості керівника, але не від його гендеру, буде залежати яким чином цей конфлік буде вирішено. Керівник в таких ситуаціях виступає в ролі психолога, який має якнайшвидше проаналізувати ситуацію та знайти оптимальні шляхи вирішення. Кожен управлінець виступає активним учасником вирішення існуючих конфліктів в педагогічному колективі. І лише від володіння методами вирішення конфліктів, різноманітними підходами та технологіями буде знайдено рішення. Стать керівника ніяким чином не впливає на це, а тому ми маємо зробити все можливе, щоб викорінити такий стереотип із нашого суспільства.

**ВИСНОВКИ**

Результати проведеного дослідження свідчать про актуальність обраної нами теми і дають підставу зробити наступні висновки:

1.Проаналізувавши наукові підходи із дослідження проблеми гендерних аспектів управління закладами освіти ми дійшли висновку, що на сьогодні ця проблема є гострою для сучасного суспільства в умовах оновлення сфери освіти. Окрім того наразі можемо простежити підвищенний суспільний інтерес до гендерних питань, особливо в сфері управління освітою. Як показує практика, керівникам навчальних закладів досить складно визначити найдоречніші шляхи вирішення гендрених проблем під час управлінської діяльності. Також, через нерозуміння частиною управлінці понятійного апарату досліджуваної проблеми, виникають труднощі щодо впровадження гендерного паритету в управлінні освітніми закладми.

Реалії сьогодення вказують на необхідності включення жінок до суспільно – політичного життя суспільства. Однак наука наразі приділяє значно мало уваги питанню ролі жінки на посаді управлінця. В управлінні гендерні проблеми розглядаються досить однобічно. Фактично не порушується питання гендерного плану стосовно до трудового колективу. Наукою адміністративні посади здебільшого розглядаються як суто чоловічі, оскільки вони є домінуючими. Тому, незважаючи на істотний суспільний та освітній прогрес, все ж в сфері управління освітою наразі існує гендерна дискримінація.

2.Розкривши поняття та зміст гендерного підходу до управління закладми освіти хочемо зазначити, що й досі не всі управлінці володіють понятійним апаратом цього питання. Гендерний пiдхiд – це усвідомлення суті та настановчих норм, правил у взаєминах між людьми крізь призму гендерної рівності, викорiнення в собі та переосмислення у цілого суспільства наявних гендерних стереотипів, сексизму, дискримінації та статево-рольових упереджень, іншими словами, це процес підготовки кваліфікованого кадрового резерву з сформованим психологiчним компонентом в управлiннi освiтою, тобто наявною гендерною компетентнітю та гендерною чутливістю.

Включення гендерного підходу та компетентностей в освітній процес дає змогу сформувати навчально-виховний процес з урахуванням гуманістичних та комплексних гендерних характеристик особистості, які включають в себе психофізіологічні особливості чоловіків та жінок, їх статево-рольові чинники, стиль життя, особливості самоідентифікації та самоактуалізації.

. Сучасна ситуація в управлінні освітою — яскравий приклад гендерної невідповідності на теренах України. Не зважаючи на ратифіковані міждержавні документи, на практиці спостерігаються прояви гендерної нерівності в управлінні освітою. Все частіше різноманітні джерела вказують на розбіжності між керівником – чоловіком та керівником – жінкою.

3.Визначили складові системи реалізації управлінської діяльності з урахуванням гендерної політики та можемо узагальнити думку щодо сучасних тенденцій розвитку суспільства, в якому гендерне питання переважає наразі, а також впливає на реалізацію власне гендерної політики в освітньому менеджменті. Власне тому, ті процеси в управлінні, які були запущені, зумовлені й розвитком суспільства, яке хоче мати свободи, права та рівну відповідальності як для жінок, так і чоловіків.

Серед складових системи реалізації гендерної рівності варто зазначити наступні: визнання загальних положень гендерної стратегії розвитку; здійснення освітньої політики в сфері гендерної рівності; утверджерння гендерних принципів діяльності та розвитку системи управліня освітою; змінення існуючого соціального порядку щодо стереотипного сприйняття жінок та чоловіків на керівних посадах; підтримка розвитку державно – громадської системи управління освітою; зміна механізмів фінансування системи управління освітою.

Ґендерна політика в освітньому управлінні реалізується через механізми, певні заходи, котрі застосовуються державою і суспільством в цілому, для затвердження ґендерних принципів у цій галузі суспільного та економічного життя населення.

4.Проаналізували особливості гендерного стилю управління закладами освіти та дійшли висновку, що наразі сучасні уявлення теорії менеджменту про стилі управління охоплюють досить різноплановий діапазон. Існуюча типологія стилів керівництва дещо узагальнена, оскільки кожен управлінець реалізовує обраний ним чи нею стиль управління індивідуалізовано. Це пояснюється кількома факторами: професійна данні керівника, функціонування закладу освіти та власне характеристики колективу. У той самий час стилі, яким керуються управлінці, оцінюють, сприймають та копіюють належним чином підлеглі.

Проте наразі, через вкорінені традиційні погляди на ролі жінок та чоловіків, простежуємо поділ на чоловічий та жіночий стиль управління, яким науковіці надають різноманітних пояснень. На думку численних дослідників, жінки характеризуються виключно демократичним стилем керівництва, оскільки жінка в суспільстві зображується як чуйна та доброзилива. Чого не можуть науковці сказати про чоловіків – управлінців, яким традиційно записують авторитарний стиль управління. Однак на нашу думку не існує суто жічного чи чоловічого стилю управління, оскільки керівник не характеризується гендером. Щоб бути хорошим керівником необхідно володіти методами, прийомами та засобами впливу на колективу. А стать у цьому питанні не відіграє велику роль.

5.Розкрили особливості організації міжособистісних стосунків з учасниками освітнього процесу на заадах гендеру та простежили вплив гендерних стереотипів на вирішення конфліктних ситуацій. Педагогічна взаємодія учасників освітнього процесу характеризується активністю, усвідомленістю, цілеспрямованістю взаємних дій обох сторін, які постають суб’єктами, де узгоджена дія результатується і запобігається психічним станом і завжди пов’язана незалежно від намірів її учасників зі зміною цих станів.

Варто зазначити, що наразі частина дослідників погоджується з думкою, що в тому колективі, яким керує жінка, процес організації міжособистісних стосунків відбувається простіше, ніж в тому колективі, яким керує чоловік. Знову ж таки в таких твердженням простежили стереотипність та застарілість поглядів, а тому нами було виділено особливості створення міжособистіних стосунків під керівництвом жінки та чоловіка. Узашальнено можемо сказати, що істотних відмінностей не так багато.

Також простжили, що сучасно освіти все ж мислить стереотипно, а тому жінка – керівник сприймається скептично. В цілому варто зауважити, що жінки керіники наділені тими ж якостями, що й чоловіки. Особливо це простежуємо під час вирішення конфліктих ситуацій. Вивчення наукової літератури показало, що науковці підтримують думку, що жінка – управлінець швидше та якісніше вирішить конфлікт в колективі, ніж чоловік. Однак підсумовуючи це питання варто зазначити, що стать управлінця не впливає на вирішенн конфліктів в колективі. Лише від особистості керівника, не від його гендеру, буде залежати яким чином цей конфлік буде вирішено. Кожен управлінець виступає активним учасником вирішення існуючих конфліктів в педагогічному колективі. І лише від володіння методами вирішення конфліктів, різноманітними підходами та технологіями буде знайдено рішення.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Анпілогова Ю.Ю. Причини конфліктів, що виникають між суб'єктами навчально-виховної діяльності. URL: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN1/r2/07ajjsnd.pdf> (дата звернення: 29.07.2022)
2. Баєва О. В. Чоловік та жінка: два полюси в кадровому менеджменті. Персонал. 2004. №9. С.74 – 78
3. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ: Професіонал, 2004. 304 с.
4. Баран Л. Реалізація ґендерного підходу в системі підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти. Післядипломна освіта в Україні. 2003. №3. С. 11- 12.
5. Безушко С.В. Гендерний підхід як наукова перспектива в системі підготовки компетентного вчителя. Педагогіка вищої та середньої школи: зб.наук.праць. 2010. Вип. 30. С.249-255.
6. Близнюк В.О. Психологічні особливості прояву міжособистісних конфліктів у педагогічному колективі ЗНЗ. URL: <http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/5.pdf> (дата звернення: 18.07.2022)
7. Болотська О.А. Правові чинники ґендерного виховання жінок-лідерів. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2005. №4. С.52 -57.
8. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.
9. Василевська Т. Е. Проблеми формування гендерної свідомості державних службовців. Інтегрування гендерного підходу в державну політику України. Київ: Державний ін.-т проблем сім’ї та молоді, 2003. С. 64.
10. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: навч. посіб. для студ. екон. вузів. Київ: Кондор, 2003. 414 с.
11. Гамага О. О. Вплив гендерних особливостей керівника на психологічний клімат колективу. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\_gum/tippp/2010\_1/gamaga. Pdf (дата звернення: 20.06.2022)
12. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами: навчально-методичний комплекс з підготовки тренерів програми / Кол. авт.: Олійник В.В., Даниленко Л.І. та ін. – К.: Логос, 2003. – 72 с.
13. Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Частина 1. ПРООН. Київ, 2010. 303 с
14. Говорун Т. Подолання ґендерних стереотипів у навчально-виховному процесі. Матеріали Всеукр. ґендерного освітнього форуму URL: [www.gender.at.ua/publ/4-1-0-61](http://www.gender.at.ua/publ/4-1-0-61) (дата звернення: 23.06.2022)
15. Говорун Т.В. Ґендерна психологія : навч. посіб. Київ: Академія, 2004. 308 с.
16. Горбаткова І. Гендерні особливості керівництва в системі народної освіти. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc\_gum/Vkhnpu\_psykhol/2010\_37/07.html (дата звернення: 11.06.2022)
17. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: монографія. Київ: НАДУ, 2004. С. 162–163.
18. Гуменюк Л.Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
19. Говорун Т. В. Ґендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія. Тернопіль: Навчальна книга. Богдан, 2013. 448 с.
20. Директорські лайфхаки: контракти з дітьми про хорошу поведінку та алгоритм вирішення конфліктів у школі. URL: us.org.ua/articles/dyrektorski-lajfhaky-kontrakty-z-ditmyprohoroshu-povedinku-ta-algorytm-vyrishenya-konfliktiv-u-shkoli/ (дата звернення: 18.04.2022)
21. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. Київ: Либідь, 2004. 424 с.
22. Коваленко О. Е. Менеджмент освіти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. інженерно-педагогічних спец. Харків: Контраст, 2008. 68 с.
23. Кожушко-Лозинська І.І. Психологічні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі вищого навчального закладу. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. № 2. 2013. С. 125-136.
24. Козлова О. Г. Моделювання професійної підготовки фахівця: тенденції та перспективи. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : науковий журнал. 2014. № 8(42). С. 236–246.
25. Корсак В.В. Ґендерна тема в освітній сфері. Управління школою. Основа. 2004. №7. С. 16-20.
26. Круглова О. Ґендерний аспект управління: жінки керівники. URL: <http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena/1-1-0-16> (дата звернення: 19.09.2022)
27. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика. Київ: «Екс Об», 2001. 512 с.
28. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління. Харків: Основа, 2005. 176 с.
29. Мармаза ОІ. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. Х.: Вид. група «Основа», 2007. 448 с.
30. Мельник В.К. Технологія стратегічного планування діяльності загальноосвітнього навчального закладу. Теорія та методика управління освітою. 2010. № 3. С. 12–16.
31. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з ґeндеpнoї рівності. Київ: Стилос, 2010. 440 с.
32. Молочко М.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу Київ: НПУ, 2001. Вип.6. С.246-252.
33. Мунтян І. С. Визначення феноменів «гендер» і «гендерна педагогіка» у науковій літературі. Вісник Одеського інституту внутрішніх справ : науковий журнал. Одеса, 2003. № 4. С. 224–228
34. Набок М.В. Законодавчо-правові передумови управління ЗНЗ на засадах ґендерної рівності : конспект лекції для слухачів курсів підв. квал. керів. ЗНЗ. Київ: ЦІППО АПН України, 2004. 16 с.
35. Нежинська О. О. Проблеми психологічної підготовки керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в навчально – виховний процес. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\_gum/vchdpu/psy/2012\_105\_2/ Nezhyns.pdf (дата звернення:25.05.2022)
36. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення ґендерної рівності в Україні. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 140 с.
37. Особливості жіночого та чоловічого менеджменту : відділ організації профорієнтації КМЦЗ URL: <http://www.dcz.gov.ua/kie/control/uk/index> (дата звернення: 18.03.2022)
38. Пастух Л.В. Роль керівника закладу освіти у попередженні конфліктів у педагогічному колективі. Актуальні проблеми психології. Том І. Випуск 50. С. 33-39
39. Приходькіна Н. О. Гендерні дослідження в контексті інтеграції української освіти у світовий освітній простір. Зб. наук. праць Наук.-досл. Інституту українознавства. Київ: Поліграфічний центр «Фоліант», 2007. Т. ХIII. С. 121–129.
40. Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім’ї та жінок. Постанова від 5 березня 2009 року № 475-ХІV : Відомості Верховної Ради України. 1999. №17. Ст. 129.
41. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/ main.cgi?nreg=2866- 15 (дата звернення: 14.05.2022)
42. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.
43. Протасова Н.Г. Реалізація ґендерної політики в управлінні освітою: навчально-методичний посібник. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 176 c.
44. Реалізація державної політики ґендерної рівності. 2019. URL: <https://eu-ua.org/sites/default/files/transition_book_gender.pdf> (дата звернення: 18.09.2022)
45. Розбицька К. М. Особливості психології сучасної жінки керівника. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки : тези доповідей ХІХ Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених і студентів: у 2-х т. Національний авіаційний університет. Київ : НАУ, 2019. С. 316–318.
46. Сергеєва Л.М. Теорія та методика управління освітою. URL:<http://archive.nbuv.gov.ua/ejournals/ttmuo/2010_3/10sereel.pdf> (дата звернення: 12.04.2022)
47. Сладкевич В. П. Сучасний менеджмент організацій: навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ : МАУП, 2007. 488 с.
48. Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. URL: [https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4](https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr#new2/16808b35a4) (дата звернення: 08.08.2022)
49. Bradley H. Gender. Key concepts. Cambridge: Polity, 2007. 240 p.