

Бабенко С.А

НОВІ ПІДХОДИ В КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ЗАГАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО РОЗВИТКУ

В статті розглянуто зміст та сутність кадрової політики на засадах гендерного підходу в управлінні закладом загальної середньої освіти. Указані існуючі проблеми в кадровому менеджменті в сфері освіти. Визначено, що в наукових роботах не відбиваються особливості українського менталітету. Показана головна мета ефективного кадрового менеджменту в закладах освіти. Описані сучасні тенденції еволюції кадрового менеджменту. Показана важливість вмотивованості вчителів як реалізаторів освітніх реформ. Доведено, що реалізація потреб вчителя у саморозвитку, самоактуалізації та визнанні досягнень є важливим чинником підвищення ефективності педагогічної праці. Виказана думка, що виховання молоді в умовах рівних прав та можливостей буде сприяти прояву найкращих лідерських якостей, які допоможуть відродженню економічної ситуації в країні. Наголошено на актуальності формування гендерночутливого суспільства саме в закладі загальної середньої освіти. Підкреслено, що забезпечення рівних прав жінок та чоловіків є принципово важливою складовою процесів демократизації, маркером європейського вибору України, який обов'язково повинен бути втіленим для забезпечення гендерної рівності; показана важливість використання жіночої праці для розвитку і стабілізації економіки держави; розкрито специфіку застосування гендерного підходу у формуванні особистості. Зазначено, що робота в команді запобігає проявам гендерних стереотипів, а партнерство та егалітарність у відносинах адміністрації та колективу-запорука здійснення реформ.

Ключові слова: кадровий менеджмент, гендер, гендерний підхід, особистість, команда.

Актуальність дослідження. Система освіти в умовах війни зіткнулась зі зміною запитів соціуму. Відбувається перегляд цінностей суспільства, однією з яких є гендерна рівність. Необхідно забезпечити високий рівень компетентності керівників освітніх закладів у сфері кадрової політики задля виховання особистості на засадах гендерного підходу.

“Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями”, - говориться в Законі України “Про освіту”[1].

Нині стоїть проблема підготувати вчителя нового типу, готового до педагогіки співробітництва, здатного виховати учня як гармонійну особистість, вільну від гендерних стереотипів.

Мета роботи: Висвітлення актуальних аспектів щодо інтеграції гендерного підходу в національну систему загальної середньої освіти. Акцентування на співвідношенні гендерного і традиційного підходів у навчанні. Вказати на важливість інтеграції гендерного компонента в систему освіти та інші сфери життєдіяльності суспільства. Запропонувати напрями подолання гендерних суперечностей та їх наслідків в освітньому просторі нашої країни. Показати варіант кадрової політики для втілення гендерного підходу в загальному закладі середньої освіти.

Задачі дослідження: Висвітлення понять «гендерна соціалізація», «гендерна освіта та виховання», «гендерний підхід». Визначити присутність гендерного дисбалансу в сучасній системі освіти України. Обґрунтувати доцільність змін сучасної кадрової політики в загальному закладі середньої освіти.

Перед сучасним суспільством постає проблема: соціальний престиж професії вчителя за роки перетворень значно знизився, навіть серед випускників педагогічних університетів невеликий відсоток тих, хто пов'язує своє подальше життя зі школою. Між тим, вимоги до вчителя школи, його діяльності зростають. Вчитель має стати для учнів джерелом культури, тож треба змінити системи підготовки та перепідготовки вчителів – професіоналів, здатних виконувати основну соціальну функцію – формування цілісної особистості громадянина України

Спроба знайти вихід із цієї кризи і зумовлює актуальність теми: «Кадрова політика загального закладу середньої освіти на засадах гендерного підходу».

Проблемами управління кадрами в освіті у вітчизняній педагогічній науці займалися такі науковці, як Н.Л.Коломінський, Л.Карамушка, Л.Даниленко, Н.Д.Островерхова, В.Пікельна, О.І.Мармаза, С.М.Павлютенков, В.В.Крижко, тож не можна сказати, що це питання не поставало перед освітянами. Але кількість наукових робіт, де розглядається проблема вирішення гендерних питань невелика і в наукових монографіях розглянута недостатньо. Проблемам гендерного підходу в освіті присвячені роботи М.Гоголь-

Саврій, Л.Смоляр, О.Цокур та І.Іванова, Р.Ліончук, В.П. Кравець, А. В. Мудрик, С.Т. Вихор, Л.В. Штильова, С.А. Макаренко та інші.

Ще однією проблемою є те, що українська наукова школа в питаннях кадрового менеджменту в освіті досить молода, і в роботах науковців не відбиваються особливості українського менталітету.

Зарубіжна теорія та практика накопичили великий досвід у галузі управління персоналом, перенесення якого на український ґрунт повинне бути адаптоване та критичне, з урахуванням освітнього середовища та цінностей, які притаманні тій чи іншій нації та культурі.

В українському освітньому полі ще не існує загального визначення «гендерна педагогіка», але найбільш точне поняття, що це – «сукупність підходів, спрямованих на створення комфортних умов у школі для соціалізації дітей, важливою складовою якої є самоідентифікація дитини як хлопчика чи дівчинки» [2]. Предметом гендерної педагогіки є корекція процесу соціалізації молоді залежно від статі відповідно до соціально-економічних вимог.

За думкою О.Цокур та І.Іванової, «Метою гендерного виховання є створення умов для формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі.»[2] Людина-не абстрактна істота, а жінка або чоловік в своїй біологічній суті, і природою не затвержене панування однієї статі над іншою. Це-вплив соціуму, традицій, виховання, мистецтва, релігії.

Задача керівників навчальних закладів: зробити роботу по впровадженню гендерного підходу значущою для кожного педагога, знайти ті форми і методи роботи із кадрами, які б привели до створення нової моделі випускника, який буде здатним знайти своє місце в державі із ринковою економікою.

Ефективність управління персоналом можна визначити як досягнення організаційних (стабільність організації та її адаптивність до майбутніх змін при найменших витратах на персонал) та індивідуальних (задоволення від праці в цій організації) цілей. Головна мета ефективного менеджменту в школі – досягти, щоб керівник закладу був здатним діяти самостійно, міг сформувати колектив ефективно працюючих педагогів – професіоналів, які б були готові до змін. Кадровий менеджмент в сфері освіти повинен вирішувати проблеми знаходження та застосування ефективно діючих методів впливу на колектив, моральні та матеріальні стимули та системи мотивації для якісної праці вчителів, психологічний клімат.

Досвід інших країн, що досліджений К.В.Корсаком[3], показує, що реформи в освіті не йдуть через брак підтримки і розуміння з боку вчителів, розбіжність мотиваційних уявлень керівництва та персоналу, а також коли персонал розглядається як витрати, а не як важливий ресурс, яким необхідно грамотно управляти.

Розрізняють зовнішню та внутрішню мотивацію. При внутрішній – ініціативу і контроль ми здійснюємо самостійно, отримуючи задоволення від самого процесу діяльності. У випадку внутрішньо мотивованої діяльності віддається перевага задачам високого рівня, виявляються творчі здібності, які продукують нестандартні рішення. Важливою характеристикою вважається прагнення до компетентності та самоефективності. Якщо людина відчуває себе компетентною у визначеному виді діяльності, то внутрішня мотивація підвищується. Для цього, в першу чергу, потрібен оптимальний рівень поставлених задач, їхня новизна. Зовнішня мотивація, навпаки, потребує штучної системи стимулів. При зовнішньо орієнтованій мотивації творчість заміняється на механічне виконання простих завдань.

Школа належить до відкритих систем, розвиток яких пов'язаний із оточуючим середовищем. Сама назва “ система освіти ” передбачає системне бачення питання існування та розвитку загальноосвітнього закладу, стратегічне планування його діяльності. Режим розвитку притаманний працівникам із високим рівнем знань, орієнтованим на стратегічні цілі, з вираженою потребою до незалежності та рівноправ'я, творчості, особистісного зростання-внутрішньо мотивованим. До таких творчо орієнтованих вчителів автор роботи зараховує педагогів із стажем меншим двадцяти років, але, як правило, не меншим семи років, коли вчитель має необхідні знання і вже утвердився як управлінець нижчої ланки (як організатор освітнього процесу на уроках). Проблема сучасної ситуації - завеликий середній вік учителів в країні, відсутність для них професійного зростання.

Сучасні тенденції еволюції кадрового менеджменту такі:

1) перехід від управління кадрами до управління людськими ресурсами (від вертикального управління до горизонтального);

2) трансформація управління людськими ресурсами із інструментальної кадрової функції в стратегічний компонент, де головний акцент - участь педагогів у формуванні і реалізації стратегії організації;

3) перехід від фрагментарної, службової кадрової діяльності до інтеграції функцій керівництва і кадрових функцій. При цьому керівники нижчих ланок теж беруть участь в управлінні;

4) підвищення значущості управління змінами серед функцій управління персоналом (готовність та спроможність кадрів до змін, творчості, схильності до інновацій);

5) підвищення ролі соціального партнерства і регулювання трудових відносин (визнання різних інтересів керівної та керуваної підсистем та необхідність солідарності усіх для досягнення стратегічних цілей);

6) зміна принципів та системи мотивації, вихід на перший план таких принципів кадрової політики, як створення атмосфери взаємодовіри, впевненість в прийнятих рішеннях та зворотній зв'язок; підвищення у посаді, оплати праці залежно від досягнутих результатів; захист здоров'я, забезпечення нормальних умов праці;

7) перехід від підвищення кваліфікації до розвитку кадрових ресурсів («навчання протягом життя» організації, яка має бути зацікавлена у постійному розвитку педагога, його горизонтальної чи вертикальної кар'єри).

При описі варіантів стратегічного розвитку організації використовується термін «компетенція», який є центральним визначенням у всій концепції управління персоналом, тому що сутністю організації, її серцевиною є набір компетенцій всіх робітників. Термін «компетенція» був використаний в роботах Г. Каннака[4], який доводив необхідність розвитку компетенції кожного робітника для успіху всієї діяльності. Управління компетенцією - це процес порівняння потреб навчального закладу із наявними ресурсами та вибір форм впливу для приведення їх у відповідність.

Тепер, коли розглянуто поняття «кадровий менеджмент», перейдемо до розгляду питання про специфіку управління кадрами в загальному закладі середньої освіти.

Візію школи - «Ми започатковуємо майбутнє» - мають усвідомити усі, хто зараз працює на освітній ниві. Саме в період становлення людини в закладі загальної середньої освіти закладається модель поведінки. Вчителі, руйнуючи гендерні стереотипи, формують майбутнє країни. Суспільство стане гендерночутливим тільки тоді, коли діти змалку будуть розуміти, що дівчата та хлопці мають рівні права, що можуть займатися саме тими предметами, до яких мають більшу схильність, обирати професії за власним бажанням, реалізовувати свої мрії і будувати кар'єру. Навчати цьому їх має гендерночутливе вчительство, яке буде нести ідеї гендерної рівності в школу, бо заклади загальної середньої освіти є місцем соціалізації учнівства. Тож виховання здобувачів у системі освіти у рамках гендерного балансу є важливою складовою сучасного освітнього процесу.

Як зробити так, щоб цілі, які висуває директор, стали значущими і для вчителів?

Специфіка цілі є в тому, що вона повинна бути ясною, точною та визначеною. Припустимість відбиває ступінь сприйняття педагогом тієї чи іншої цілі освітнього закладу як своєї власної. Припустимість, так само як і складність, залежить від того, наскільки досяжною уявляється вчителю та чи інша цілі. До того ж, він повинен визначити, які вигоди вона принесе йому особисто. Тож керівник повинен показати вчителю очевидність цілі, її можливість спростити та полегшити працю вчителя. Прихильність цілі відбиває готовність педагога витратити зусилля для її досягнення.

В даному випадку ми говоримо про формування школою гендерночутливого суспільства. Чому ж це так важливо?

Протягом багатьох століть гендер - соціальна роль - формувала паттерн поведінки людини в суспільстві. Патріархальне суспільство було жорстким по відношенню до жінок, адже світом, владою та грошами правили чоловіки. Саме ці часи, коли Україна страждає від повномасштабної російської агресії, надали можливість жінкам проявити себе. Будь-яка війна призведе до втрат, матеріальних та людських жертв. Отже, як і після Першої, і після Другої світових війн знов для жінок України відкриється «вікно можливостей». Їхні робочі руки будуть затребувані в таких сферах виробництва, які зараз вважаються традиційно «чоловічими» - інженерія, IT-сфера тощо. Нехтування таким економічним ресурсом як жіноча праця – це занадто нерозважливо для будь-якої економіки. [5]

30-річний досвід роботи у загальноосвітній школі автора статті дає право стверджувати, що дівчатка у своїх нахилах та вміннях не гірші за хлопчиків. І у фізико-математичних класах кількість дівчат та хлопців майже однакова. Зараз якраз і зростає покоління школярів, які не бояться стереотипів (і це заслуга тих вчителів, які справді реалізовували Нову Українську Школу), не бояться висловлювати та відстоювати свою точку зору. Можливо, саме вони, ці діти і сформуєть гендерночутливе суспільство, яке дозволить і жінкам, і чоловікам себе реалізувати.

Ідеї самореалізації людини є в роботах філософа-мандрівника Григорія Сковороди. Він першим казав про так звану «сродну працю» - виховання в людині природних здібностей і нахилів. («Сродна праця – це найсолідша на світі річ. Роби те, до чого народжений.»)[6] Пізнавай себе, а пізнавши-самовдосконалюйся. Щоб змінити макросвіт (навколишнє), треба кожному змінити мікросвіт(тобто самого себе).

Першими від безробіття страждають жінки, а саме ті, що закінчили вищі навчальні заклади. Внесок держави у освіту та незворотність витрат, коли людина не може реалізувати свій потенціал, призводить до економічних втрат. Згідно закону Оукена - встановленої зворотної залежності між рівнем безробіття й обсягом виробленого ВВП- перевищення природного безробіття на 1% несе втрати ВВП в межах від 2 до 3 %. Тож жіноче безробіття в нашій країні – це «розкіш», яку держава не може собі дозволити.

Вже зараз уряд прийняв закони, які дозволили навчання дівчат у військових училищах (2019 р). Вже зараз у лавах армії більше 40 тисяч жінок захищають Батьківщину. Життя змусило соціум реалізувати курс на Євроінтеграцію та вступ у НАТО, що закріплено конституційно у 2018 році і вимагає від українського суспільства не тільки декларативного визнання, а й практичної реалізації прав людини. Першочерговим завданням перед українським суспільством постає необхідність змін, пов'язаних з демократизацією як суспільного життя в цілому, так і у сфері освіти та управління, зокрема. Вимога щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків є принципово важливою складовою процесів демократизації (своєрідний маркер успішності демократичних перетворень), яка має бути реалізована. Повноцінна участь жінок і чоловіків в усіх сферах управління державою-це гарантія Євроінтеграції, запорука рівноправного входження України до кола економічно-розвинених цивілізованих держав світу.

В Україні вперше поняття «гендерна рівність» з'явилося 06.05.2001 року у Постанові Кабінету Міністрів України «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки».[7] Вже в грудні 2022 року затверджене Розпорядження КМУ №1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 рр. з її реалізації»[8]. Зміни в соціумі призвели до змін в законодавстві. Тепер черга за їх реалізацією та втіленням гендерного підходу в закладах освіти.

За твердженням агенції CEDOS, що проводила гендерні дослідження в освіті України в 2014 році, «Усього в українській середній та вищій школі працює 693,3 тис. викладачів та викладачок, з них жінок – 80%. Кожна десята працююча жінка зайнята у сфері освіти, тоді як відсоток чоловіків-викладачів і вчителів від усіх працівників цієї статі – 2,8%»[9]. Це для патріархального суспільства є певним дисонансом системи освіти, в якій навіть слово «вчитель» має чоловічий рід. Система опинилась у стані «перенасичення» жінками. Жінка-директорка школи-це не данина гендерній рівності. Це економічний спад, коли чоловіки покидають школу як місце, що не спроможне їх задовольнити в матеріальному плані. В статті Ю.Іноземцевої «Чоловіків у шість разів менше! Чому існує гендерний перекис серед вчителів на Тернопільщині» розглядаються ситуація в освіті, яка екстраполюється на будь-яку область України, де в навчальних закладах працюють до 80% жінок [10]. Фемінінність (не фемінізм!) у закладах загальної середньої освіти призводить до гендерного дисбалансу в освітньому процесі, адже для виховання чоловіків впливу жінок-вчительок недостатньо.

Гендер - це соціальні очікування представників однієї статі від іншої, соціально-рольова і культурна інтерпретація рис особистості та модель поведінки жінки та чоловіка. Освічене здорове населення-найцінніший ресурс, яким може володіти сучасна економіка. «Країни мають встановити гендерну рівність, якщо хочуть сформувати середній клас, необхідний будь-якій країні для стабільної економіки» [11].

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

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

Як результат інновацій в загальноосвітніх закладах має бути побудована ефективна система управління – система, за якої організація не має ускладнень при взаємодії як із зовнішнім середовищем, так і з внутрішньою організацією. Ефективна система управління має складатися із двох блоків: забезпечення підвищення кваліфікації персоналу та розробка і впровадження системи заохочення праці, яка мотивуватиме персонал на результативність праці.

Нова парадигма освіти передбачає не просто передачу здобувачам нових знань, а й навчання адаптуватись до якісно нових умов господарського та повсякденного життя. Треба навчити людину працювати в команді - спільноті, яка для досягнення своїх цілей використовує гендерний підхід, адже розподіл ролей у команді відкидає гендерні стереотипи. Професіоналізм не має статі. Завдяки використанню керівництвом школи колегіальних форм та методів управління:

- зростає зацікавленість вчителя в результаті роботи;
- зростає інтелектуальний творчий потенціал кожного;
- підвищується відповідальність педагогів за виконання прийнятого рішення.

Процес змін неможливий без спільних зусиль, тому керівник як лідер шкільного колективу має забезпечити результативний навчально – виховний процес через діяльність своєї команди. Команда - це:

1. Одноступі, що зібрані разом для досягнення спільної мети і є найбільш відкритою та гнучкою групою, здатною до того, щоб передбачити зміни та реагувати на них, а також розв'язувати проблеми і вирішувати поставлені задачі відповідно до умов, що постійно змінюються. Тому сьогодні розвиток команд є одним із важливих підходів до управління кадрами;

2. Колектив людей, пов'язаних між собою єдиною діяльністю, відносини між якими характеризуються сумісністю, здатністю до співпраці та взаємопідтримки. Переваги командної взаємодії – взаємозамінність членів групи, перехід їх з однієї ролі на іншу, можливість брати участь у вирішенні широкого кола питань при підтримці зацікавлених колег.

Школа із колективом – командою формує у здобувачів освіти систему громадянських цінностей, навчає ефективному спілкуванню і результативній груповій праці. Команда найчастіше має ієрархічну структуру. Заради своєрідного “множення” інтелектів та здібностей варто групу перетворити в згуртовану єдність, що усвідомлює важливість спільної мети і засобів її досягнення.

Очевидно, що успіх команди залежить від 1) умінь кожного учасника і 2) від умінь використовувати індивідуальні таланти у спільній праці.

Праця вчителя має виражену специфіку. Насамперед, це праця розумова, яка потребує визначних здібностей, обдарованості, таланту, інтенсивності. Це складна праця, яка потребує постійної професійної підготовки та постійного підвищення кваліфікації. Продукт праці творчого вчителя дуже індивідуальний, а досить часто і неможливо його відокремити від автора (наприклад, як відомі методики В.Шаталова,

А.Макаренка). Завдяки праці вчителя розвивається інтелектуальний потенціал учнів, що робить можливим досягнення ними високого рівню конкурентоздатності на ринку праці. Коли вчителі випускають із стін школи випускника, що відповідає всім сучасним вимогам, вони створюють національні здобутки – тобто формують майбутнє. Процес навчання та виховання в загальних закладах середньої освіти довгий за часом та опосередкований за впливом на майбутнє. Вчитель через свої ідеї впливає на учнів, формує творчий потенціал особистості, яка з плином часу створюватиме національний дохід та розвиватиме економіку країни.

Щоб ввести школу у режим розвитку, треба умотивувати та стимулювати до інновацій головного виконавця – вчителя, який є і головним ресурсом освіти. Стимулювання передбачає створення морально – психологічних та матеріальних умов, які заохочують педагогічний колектив до творчої праці. Такою умовою, що активізує творчість та професійний розвиток вчителів може бути заміна традиційної лінійно – функціональної системи управління школою (що асоціюється із функціонуванням школи) на горизонтально – мережеву (яка асоціюється із режимом розвитку).

Реалізація потреб вчителя у саморозвитку, самоактуалізації та визнанні досягнень є одним із важливих чинників підвищення ефективності педагогічної праці. Розуміння власного внутрішнього світу, його самокерованість та усвідомлення діяльності - показник високого рівню розвитку особистості. Наслідком цього рівня є впевненість вчителя в своїй здатності досягти поставленої мети –“Я - ефективність”, що впливає на продуктивність і психологічні особливості діяльності. Найважливішими суб’єктно – особистісними характеристиками діяльності є професіоналізм, майстерність і компетентність. За результатом повинно обов’язково йти визнання, бо тільки воно породжує відчуття успіху. Завдання адміністрації навчального закладу - підтримати досягнення, оцінити успіхи вчителя.

Як формою підвищення кваліфікації педагога, так і формою підтримки досягнень вчителя, проявом його причетності до управління навчальним закладом є делегування повноважень йому керівником закладу – передачі компетентним співпрацівникам частини покладених на керівника повноважень, прав та відповідальності. Цей метод є як цілеспрямованою формою підвищення кваліфікації, так і допомагає підвищенню мотивації праці педагога, прояву ініціативи та самостійності. Такий співробітник, якому надано довіру за його організаторські здібності і професійні знання, усвідомлює довіру і буде намагатися її виправдати.

Позитивна “Я – концепція” є однією з особистісно – психологічних передумов педагогічної майстерності вчителя і зміцнити її допомагає така модель поведінки керівника школи, яка передбачає індивідуальний підхід до кожного підлеглого і всіляку підтримку його творчості, прагнення до самореалізації. До того ж, варто зазначити, позитивна “Я – концепція” вчителя означає можливість формуючого впливу на дитину, яка зростає впевненою у своїх силах, внутрішньо вільною, гендерночутливою, здатною до самореалізації.

Висновки й перспективи подальших розвідок. Сьогодні в освітньому просторі відбулося становлення парадигми особистісно орієнтованої освіти, одним з компонентів якої є гендерна освіта і виховання.

Це зумовлює необхідність змін в управлінській діяльності закладу освіти, зокрема, в кадровій політиці. Задача директора закладу освіти - зробити колектив своїми однодумцями та реалізаторами інновацій. Показати учасникам освітнього процесу, що гендерне виховання-це не загроза суспільству, а реалізація нових можливостей, втілення «природної» волі людини. Кадрова політика повинна забезпечувати професійне та особистісне зростання всіх учасників освітнього процесу, стабільність і комфорт у всіх видах діяльності, забезпечення адаптації навчального закладу до умов, що змінюються, реалізацію стратегії його розвитку.

Це вимагає впровадження нової етики управління – партнерського, рівноправного стилю відносин. Очікування педагогів - це сподівання на егалітарність в кадровій політиці школи та демократизацію управління. Сучасна школа передбачає зміну ролі керівника на роль лідера, здатного створити команду для досягнення мети, що визначена стратегією навчального закладу.

Література

1. Закон України “Про освіту”. URL: <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>(дата звернення 20.10.2023)
2. О.Цокур, І.Іванова. Розвиток гендерного підходу в освіті. URL:<http://osvita.ua/school/method/technol/313/>(дата звернення 23.12.2022)
3. Корсак К. Стандарти середньої освіти: практика України та країн Західної Європи. Доповідь на семінарі (квітень 2003 року) в рамках проекту “Розвиток освітньої політики на місцевому рівні в Україні”.
4. Каннак Г. Управління розвитком персоналу. URL:<https://library.if.ua/book/104/7028.html> (дата звернення 27.07.2022)
5. Світлана Бабенко. Гендерна рівність як шлях до європейського суспільства. «Імідж сучасного педагога». № 4(205), 2022.-с.32-36
6. Афоризми Григорія Сковороди URL: <https://dovidka.biz.ua/aforizmi-skovorodi-pro-pratsyu/>(дата звернення 01.08.2023)
7. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки. Постанова КМУ від 06.05.2001 №479. <https://ips.ligazakon.net/document/view/SU010056> (дата звернення 21.10.2023)
8. Розпорядження КМУ №1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 рр. з її реалізації» URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення 22.10.2023).

9. Ірина Когут. Чим відрізняються жінки й чоловіки: про гендерну (не) рівність у вищій освіті URL:<https://cedos.org.ua/researches/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti/>(дата звернення 20.10.2022)
10. Юлія Іноземцева. Чоловіків у шість разів менше! Чому існує гендерний перекис серед вчителів на Тернопільщині URL:<https://te.20minut.ua/Osvita/cholovikiv-menshe-u-shist-raziv-disbalans-vchiteliv-na-ternopilshchini-11521836.html> (дата звернення 21.11.2022)
11. Лінда Скотт. Економіка з двома іксами: грандіозний потенціал жіночої незалежності/ Лінда Скотт, пер.з англ. Вікторія Наріжна. Київ:Yakaboo Publishing, 2021. 382 с.

References

1. Закон України “Pro osvitu”. URL: <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>(дата зvernennia 20.10.2023)
2. O.Tsokur, I.Ivanova. Rozvytok hendernoho pidkhodu v osviti. URL:<http://osvita.ua/school/method/technol/313/>(дата зvernennia 23.12.2022)
3. Korsak K. Standarty serednoi osvity: praktyka Ukrainy ta krain Zakhidnoi Yevropy. Dopovid na seminari (kviten 2003 roku) v ramkakh proektu “ Rozvytok osvitnoi polityky na mistsevomu rivni v Ukraini”.
4. Kannak H. Upravlinnia rozvytkom personalu. URL:<https://library.if.ua/book/104/7028.html> (data zvernennia 27.07.2022).
5. Svitlana Babenko. Henderna rivnist yak shliakh do yevropeiskoho suspilstva. «Imidzh suchasnoho pedahoha». № 4(205), 2022.-s.32-36
6. Aforyzmy Hryhoriia Skovorody URL: <https://dovidka.biz.ua/aforizmi-skovorodi-pro-pratsyu/>(дата зvernennia 01.08.2023)
7. Pro Natsionalnyi plan dii shchodo polipshennia stanovyshcha zhinok ta spriannia vprovadzhenniu hendernoї rivnosti u suspilstvi na 2001-2005 roky. Postanova KМУ vid 06.05.2001 №479. <https://ips.ligazakon.net/document/view/SU010056> (data zvernennia 21.10.2023)
8. Rozporiadzhennia KМУ №1163-r «Pro skhvalennia Stratehii vprovadzhennia hendernoї rivnosti u sferi osvity do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv na 2022-2024 rr. z yii realizatsii» URL:<https://zakon>
9. Ірина Когут. Чим відрізняються жінки у чоловіки: про hendernu (ne) rivnist u vyshchii osviti URL:<https://cedos.org.ua/researches/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti/>(дата зvernennia 20.10.2022)
10. Yuliia Inozemtseva. Cholovikiv u shist raziv menshe! Chomu isnuie hendernyi perekis sered vchyteliv na Ternopilshchyni URL:<https://te.20minut.ua/Osvita/cholovikiv-menshe-u-shist-raziv-disbalans-vchiteliv-na-ternopilshchini-11521836.html> (data zvernennia 21.11.2022)
11. Linda Skott. Ekonomika z dvoma iksamy: hrاندioznyi potentsial zhinochoi nezalezhnosti/ Linda Skott, per.z anh. Viktoriia Narizhna. Kyiv:Yakaboo Publishing, 2021. 382 s.

The article deals with the content and essence of personnel policy based on the gender approach in the management of a general secondary education institution. The existing problems in personnel management in the field of education. It is determined that scientific works do not reflect the peculiarities of the Ukrainian mentality. The main goal of effective personnel management in educational institutions. The current trends in the evolution of personnel management. The importance of teachers' motivation as implementers of educational reforms. It is proved that the realization of teachers' needs for self-development, self-actualization and recognition of achievements is an important factor in improving the efficiency of pedagogical work. It is suggested that educating young people in conditions of equal rights and opportunities will contribute to the manifestation of the best leadership qualities that will help to the revival of the economic situation in the country. The urgency of forming a of a gender-sensitive society in general secondary education. It was emphasized that ensuring equal rights for women and men is a fundamentally important component of the processes of democratization processes, a marker of Ukraine's European choice, which must be to ensure gender equality; the importance of using women's labor for the development and stability of women's labor for the development and stabilization of the state economy; the specifics of the application of the gender approach in the formation of personality. It is noted that working in a team prevents manifestations of gender stereotypes, and partnership and egalitarianism in the relations between the administration and the team is the key to the implementation of reforms.

Keywords: *personnel management, gender, gender approach, personality, team.*

Бабенко С.А. - здобувач освіти з курсу аспірантури Східного Національного Університету імені В.Даля, директор Вугледарської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 Вугледарської міської ради Донецької області yasiba2016@gmail.com