

кадровий потенціал при однаковій кількості працівників може збільшуватися за рахунок використання людських ресурсів, які раніше невикористовувалися.

#### **Використана література**

1. Андрушків Л., Мельник О. Шляхи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства (дослідницькі аспекти). Формування ринкової економіки в Україні. 2012. Вип. 27. С.6

2. Гармідер Л. Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства. Актуальні проблеми національної економіки: Зб. наук. праць. XII. Вип. 205. Серія «Економіка». Донецьк: ДонДУУ, 2013. С. 74-81.

3. Гриньова В. М., Г. І. Писаревська. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. 228с.

4. Онищенко Е. К. Кадровий потенціал та його місце в структурі потенціалу підприємства. Економіка менеджмент підприємництва : Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. № 23 (II). 2011. С.7-13.

УДК 373.091.12.011.3-051:005.336.2:316.346.2

#### **О.М. Кікінежді**

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, директор Науково-дослідного центру з проблем гендерної освіти і виховання учнівської та студентської молоді НАПН України Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *okiki77777@gmail.com*

#### **І.М. Шульга**

кандидат педагогічних наук, асистент кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *ira.shulha@gmail.com*

### **ЕГАЛІТАРНА МОДЕЛЬ КЕРІВНИКА СФЕРИ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

Пріоритетними завданням реформування національної освітньої системи, згідно з міжнародними стандартами якості

життя та освіти, є виховання конкурентоздатної, відповідальної та егалітарної особистості майбутнього керівника сфери освіти (Закон України «Про освіту» (ред. від 07.09.17), Концепція Нової української школи, Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021»), що актуалізує проблему набуття майбутніми педагогами гендерних компетентностей як ключових життєвих компетентностей, оскільки саме вони визначають вибір професійної діяльності, ефективність виконання сімейних і соціальних ролей, сферу самореалізації тощо.

Сьогодні спостерігається посилення патріархальних викликів у напрямі паритетної демократії, «гендерна еkleктика», стереотипізація суспільної свідомості тощо, що потребує знаходження шляхів інституалізації вітчизняної гендерної освіти у забезпеченні національного механізму державної гендерної політики. Міністр освіти і науки України Лілія Гриневич підкреслила, що «головна проблема розвитку гендерної освіти в Україні – це недостатнє розуміння суспільством цієї тематики. Найбільш важливим в цій політиці є відкритість і залучення до неї нових людей. Тільки таким чином у суспільстві можна сформува ти розуміння, що таке гендерна політика, що вона несе собою захист і повагу до гідності кожної людини незалежно від статі» [1].

У контексті людиноцентричної парадигми «ідеологія самовизначення» молоді (В. Кремень), в тому числі і егалітарна, є важливим пріоритетом в гуманізації освітнього процесу (Г. Балл, І. Бех, О.Бондарчук, М. Боришевський, Т. Говорун, В. Кравець, С. Максименко, С.Сисоєва, О. Сухомлинська, В. Татенко, Т. Титаренко та ін. учені). Її підвалини закладені в ідеях виховання «рідномовного обов'язку» (І. Огієнко), в змісті «педагогічної матриці» української освіти як світоглядного чинника (Г. Ващенко, С. Русова, В. Сухомлинський) та підґрунтя для сучасних стандартів рівноцінності статей, розширення егалітарного світогляду батьків, педагогів та дітей. Дороговказом для гендерного виховання слугують слова Великого Добротворця Василя Сухомлинського «Виховання справжніх чоловіків і справжніх жінок починається з формування громадянських якостей особистості» [7].

Саме на педагога, майбутнього керівника сфери освіти, покладена важлива місія розвитку ідеології рівних прав і можливостей статей, оскільки система освіти є важливим агентом

гендерної соціалізації нової генерації громадян України, яка може будуватись на принципах рівноправ'я статей або, навпаки, містити певні форми гендерної нерівності. Традиції, звичаї, ментальність народу, взаємодія різних субкультур можуть транслювати різні гендерні настановлення – як егалітаризм, так і сексизм, дискримінацію за статевою ознакою. Патріархальна (традиційна) соціалізація поділяє сфери діяльності на чоловічі та жіночі як домінуючі та підлеглі. Егалітарна (демократична) – пропагує рівність та взаємозамінність у різних сферах діяльності жінок та чоловіків як рівноцінних особистостей.

Сьогодні не можна якісно підготувати сучасного педагога без вивчення ним гендерної теорії, що вже давно стало професійною нормою в демократичних країнах. На першочерговості цих завдань та їх реалізації наголошує президент Національної академії педагогічних наук України Василь Кремень: «Культура дитиноцентризму та інноваційності повинна визначати всю діяльність сучасного вчителя як у школі, так і поза її межами» [4, с. 93]. Мова йде про визнання самоцінності дитинства, особистісно орієнтоване навчання, громадянське виховання, реалізацію культуротворчої функції в новій, розвивально-освітній парадигмі та егалітарну соціалізацію дітей та молоді, формування у майбутніх керівників закладів освіти навчальних, соціальних, загальнокультурних і предметних компетентностей, ціннісних ставлень і толерантності, розширення ментального простору для всіх учасників педагогічної взаємодії «батьки – діти – педагоги» на засадах демократичних цінностей, щоб «жити разом у рівності та гідності» (Біла книга Ради Європи з міжкультурного діалогу), «долучитися глобалізованого «Ми» й водночас зберегти самобутній життєвий світ, відчуття власного національного «Я» (М. Попович) [5, с. 16].

Гендерна компетентність керівника сфери освіти – це різновид професійних знань, які визначають їх позицію в теоретичній, методичній та практичній фаховій діяльності. Гендерні знання педагога, зокрема, охоплюють уявлення про: біполярний конструкт гендеру (поляризація маскулінності-фемінності як жорсткий поділ статевих ролей в патріархальній культурі); андроцентризм як традиція підпорядкованості жіночої статі та домінування чоловічої; егалітарний (партнерський) конструкт гендеру; сексизм як упереджене та стереотипізоване ставлення до жіночої статі;

відкриту дискримінацію як практикування різних навчальних програм для дівчат і хлопців; приховану дискримінацію як насадження гендерних стереотипів у змісті навчальних матеріалів; стереотипні уявлення про гендер у педагогів загальноосвітніх закладів [2; 3; 6; 8].

Багаторічний досвід діяльності Науково-дослідного центру з проблем гендерної освіти і виховання учнівської та студентської молоді НАПН України – ТНПУ ім. В. Гнатюка дав змогу сформулювати власне бачення щодо подальшої інституалізації гендерно-освітніх механізмів у національну школу. Зокрема, у процесі діяльності було розроблено та експериментально обґрунтовано гендерну ідеологію освітньо-виховних практик як стратегічного напрямку державної політики егалітаризму, впроваджено гендерні стандарти освіти, проведено гендерну експертизу навчального контенту, ЗМІ та гендерний аудит ЗВО; сформульовано методологічні принципи особистісно-егалітарного підходу як провідного механізму гендерного самовизначення; виявлені шляхи імплементації гендерного підходу у соціогуманітарний простір «навчальний заклад – родина – громада» та впроваджено гендерно-чутливі програми соціального партнерства; розроблено та апробовано гендерно-освітні технології як інноваційну систему психолого-педагогічного супроводу статевої соціалізації дітей і молоді; впроваджено модель формування валеологічної культури у дитячому віці на засадах гендерного підходу; розширено та опрацьовано соціально-педагогічні механізми підготовки молоді до створення егалітарної сім'ї та відповідального батьківства; описано феномен дитячої субкультури кризь призму гендеру; систематизовано наукові праці щодо системної протидії насилля над неповнолітніми; організовано та проведено Міжнародні та Всеукраїнські конференції з гендерної проблематики, видано збірники матеріалів конференцій; представлено студентські наукові роботи на Всеукраїнський конкурс з напрямку «Гендерні дослідження» [3].

На основі отриманих результатів дослідження розроблено інтерактивний навчально-методичний комплект з основ здоров'я для 1-го та 4-го класів: підручник і робочий зошит, схвалені грифом МОН України, а також посібники для вчителя (Кікінежді О. М., Шост Н. Б., Шульга І. М.); навчально-методичні посібники: «Гендерна психологія» (Говорун Т., Кікінежді О.), «Гендерне

виховання дошкільнят» (Говорун Т. В., Кікінежді О.М., Шульга І.М.), «Гендерна педагогіка», «Історія гендерної педагогіки», «Сексуальна педагогіка» (Кравець В. П.).

Розроблені у процесі дослідження стратегії і тактики гендерної освіти та виховання сприяли поширенню ідей рівності статей у сфері діяльності громадських організацій, освітянських кадрів та ЗМІ.

Перспективні напрямки подальших досліджень вбачаємо у виявленні психолого-педагогічних механізмів побудови гендерно-справедливого середовища на засадах «педагогіки партнерства» та «гендерної матриці» гуманістичної педагогічної спадщини, формування егалітарного світогляду керівників освітніх закладів, зокрема, розвиток їх гендерної компетентності, чутливості та толерантності як демократичних стратегій мислення та партнерської взаємодії.

#### **Використана література**

1. Результати роботи Круглого столу «Інституціоналізація гендерної освіти: перспективи та ризики» (м. Київ, 5 грудня 2016 р.). URL: <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2016/12/05/%E2%80%9Cu-pidruchnikax-ne-mae-buti-shtampiv,-shho-z-rannogo-viku-nav%E2%80%99yazuyut-shkolyaram-pevni-roliv/>
2. Бондарчук О. І. Гендерні проблеми особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності*: монографія. К.: Науковий світ, 2008. 318 с.
3. Кравець В. П., Кікінежді О. М., Шульга І. М. До проблеми гуманізації освітньо-виховного простору сучасної української школи. *Освітологія*. 2018. № 7. С. 15–21.
4. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. К. : Педагогічна думка, 2009. 520 с.
5. Попович М. В. Роль філософії у духовному розвитку людства. *Толерантність як соціогуманітарна проблема сучасності*: матеріали III Міжнародної науково-теоретичної конференції, (Житомир, 19–20 травня 2011 р.). Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. С. 16.
6. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник. НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. К. : ВД «ЕКМО», 2011. 324 с.

7. Сухомлинський В. О. Вибрані твори в 5 томах. Т. 3. К. : Радянська школа, 1977. 670 с.

8. Equitable and Non-discriminatory Quality Education. URL: [https://ei-ie.org/media\\_gallery/Policybrief\\_07\\_equitable\\_eng.pdf](https://ei-ie.org/media_gallery/Policybrief_07_equitable_eng.pdf)

УДК 378.046 – 021.68

### **Г.Ю. Кравченко**

доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, *innovatica@ukr.net*.

## **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАФЕДР ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА АДАПТИВНИХ ЗАСАДАХ**

Базовою організаційною структурою закладів вищої освіти (ЗВО) є кафедра.

Враховуючи, що різні кафедри ЗВО мають різне призначення та специфіку своєї діяльності, об'єднання їх у кафедральну систему потребує узгодження різновекторної діяльності всіх її підсистем.

Кафедральна система – це інтегральне утворення, що складається з пов'язаних між собою кафедр (разом із структурними підрозділами) та самостійних методичних центрів і відділів ЗВО зі взаємозалежними і взаємоузгодженими зв'язками для об'єднання зусиль із метою реалізації поставлених завдань у межах навчальної, методичної, наукової роботи [2].

Безліч цілей і завдань, що стоять перед кафедрами та структурними методичними підрозділами кафедральної системи, приводить до того, що для управління ними потрібні спеціальні знання, методи, форми та прийоми, які забезпечують результативну спільну діяльність співробітників усіх структурних підрозділів кафедральної системи, оскільки кожна кафедра і кожен методичний підрозділ має, як правило, загальні та власні цілі, для досягнення яких потрібні досягнення проміжних цілей. Співробітники кафедр, науково-педагогічні працівники, що співпрацюють із кафедрами, об'єднуються для досягнення спільно визначеної мети, вирішення професійних задач на основі принципів розподілу праці та розподілу обов'язків.