

The analysis of the theoretical literature made it possible to conclude that perception by blind younger students of appearance of surrounding people doing with the help of hearing and touch. Particular difficulty lies in the perception of facial features of surrounding people.

Presented in the article the results of experimental studies show that younger pupils evaluation exterior personality is mostly aesthetic character. In their qualitative characteristics aesthetic appearance of people with good eyesight is more complex than the aesthetic appearance of blind assessment.

The result of the process of compensation for Blind Children is the emergence of emotional and vicarious estimation.

Decisive role in the perceived appearance of others and evaluation of visual perception plays an opportunity and age of children.

Key words: profound visual impairment, younger students, evaluation of appearance, social perception, blind children.

Received 23.04.2015

Reviewed 17.05.2015

Accepted 11.06.2015

УДК 371(477):37.03:613.88

Л.М. Вовк
lilia.vovk.90@mail.ru

ГЕНДЕРНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНІЙ ШКОЛІ

Vovk L.M. Gender management system in modern school / L.M. Vovk // Actual problems of the correctional education : Ministry of Education and Science of Ukraine, National Pedagogical Drahomanov University, Kamyanets-Podilsky Ivan Ohyenko National University / edited by V.M. Synjov, O.V. Havrilov. – Edition VI. Issue 1. - Kamyanets-Podilsky: Medobory-2006, 2015.– P. 48–59

Л.М. Вовк. Гендерна система управління у сучасній школі. У статті розглянуто особливості теорії управління. Вивчено основні компоненти гендерної системи управління та визначено основні функції управління освітніми установами. Розглянуто образ педагога-керівника як фахівця, здатного до здійснення міждисциплінарних зв'язків, який усвідомлює значущість професійних знань у контексті соціокультурного простору. сформовано концепцію внутрішкільного управління. Визначено ефективність управління як певної системи, у якій гендерний чинник не є визначальним, але необхідним. Досліджено

особливості управлінської культури та основне призначення педагогічного аналізу як функції управління. Виділено особливості вміння керівника організувати навчальний процес як педагогічну взаємодію, визначено процес управління педагогічним колективом через систематичну, планомірну, свідому і цілеспрямовану взаємодію суб'єктів управління. Дано визначення системі управління як сукупності скоординованих, взаємозалежних між собою заходів, спрямованих на досягнення значимої мети організації. Розглянуто управлінські функції та шляхи реалізації принципів і застосування ефективних методів управління. Вивчено основне призначення педагогічного аналізу як функції управління, в об'єктивній оцінці його результатів з наступним виробленням на цій основі рекомендацій з упорядкування керованої системи. Виділено основну ціль управлінської діяльності, зроблено перелік показників організаторської культури керівника. Розглянуто причини гендерної нерівності в управлінському процесі, дано визначення принципу гендерного паритету. Проаналізовано процес самореалізації та адаптації жінок та виділено умови, що сприяють різноманітності жіночого амплуа. Виділено основні умови розвитку жіночого менеджменту і становленню інституту управлінського лідерства. Досліджено стиль керівництва жінки-керівника, який є орієнтованим на стратегію винагороди. Запропоновано поєднання кращих якостей з різних стилів управління та формування комбінованого стилю управління, що призведе до формування ефективної стратегії управління. результатом управлінської діяльності жінки.

Ключові слова: освітня установа, управління школою, система управління, гендерний аспект, функції управління, принципи управління, гендерна політика, педагогічний аналіз.

Л.М.Вовк. Гендерная система управления в современной школе. В статье исследованы особенности процесса управления и выделены методы управления педагогическим коллективом. Рассмотрены особенности теории управления. Изучены основные компоненты гендерной системы управления и определены основные функции управления образовательными учреждениями. Выделено основную цель управленческой деятельности, сделано перечен показателей организаторской культуры руководителя. Исследованы особенности управленческой культуры и основное назначение педагогического анализа как функции управления. Выделены особенности умения руководителя организовать учебный процесс как педагогическое взаимодействие, определен процесс управлением педагогическим коллективом как систематическую, планомерную, сознательную и целенаправленную взаимодействие субъектов управления. Рассмотрены

управленческие функции и пути реализации принципов и применение эффективных методов управления. Рассмотрены образ педагога-руководителя как специалиста, способного к осуществлению междисциплинарных связей, который осознает значимость профессиональных знаний в контексте социо-культурного пространства. Сформирована концепция внутришкольного управления. Определена эффективность управления как некая система, в которой гендерный фактор не является определяющим, но необходимым. Изучено основное назначение педагогического анализа как функции управления, в объективной оценке его результатов с последующим выработкой на этой основе рекомендаций по упорядочению управляемой системы. Дано определение системы управления как совокупности скоординированных, взаимосвязанных между собой мероприятий, направленных на достижение значимой цели организации. Рассмотрены причины гендерного неравенства в управленческом процессе, дано определение принципа гендерного паритета. Исследована стиль руководства женщины-руководителя, который ориентирован на стратегию вознаграждения. Проанализирован процесс самореализации и адаптации женщин и выделены условия, способствующие разнообразию женского амплуа. Предложено сочетание лучших качеств из разных стилей управления и формирования комбинированного стиля управления, что приведет к формированию эффективной стратегии управления. результатом управленческой деятельности женщины. Выделены основные условия развития женского менеджмента и становлению института управленческого лидерства.

Ключевые слова: образовательное учреждение, управление школой, система управления, гендерный аспект, функции управления, принципы управления, гендерная политика, педагогический анализ.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Велика кількість свіжих ідей і підходів за останні десятиліття з'явилося в педагогіці. Це ідеї теорії управління, інформатизація освіти, комплексний, суб'єктний, особистісний, антропологічний, системний, технологічний, інноваційний і інші підходи до педагогічних проблем. Використання важливих для педагогіки доробків філософії, психології або інших наук, так само як і відкриття нових підходів у самій педагогіці, можна тільки вітати, оскільки таким шляхом удається глибше зрозуміти, точніше пояснити і прогнозувати розвиток тих або інших педагогічних процесів, оптимізувати навчання і виховання дітей. У нашому суспільстві, як і раніше, управління людьми вважається прерогативою чоловіків. Процес самореалізації та адаптації жінок, у зв'язку з існуючою думкою, значно ускладнюється і тягне за собою

кризу соціально-економічних відносин. У нашому суспільстві складається ряд об'єктивних умов, що сприяють різноманітності жіночого амплуа, а саме – розвитку жіночого менеджменту і становленню інституту управлінського лідерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ідеї теорії управління стали особливо актуальними серед учених і практиків після появи кібернетики і глибокої розробки в цій науці логіки і технології управління. Ці ідеї були сприйняті вченими різних наук, зокрема і педагогічного менеджменту. Гендерна теорія управління в галузі освіти досліджена такими вченими як Ф.Ліппман, Т. Шібутані, В. Трусков, Л. Стрікланд, А. Бодалев, І. Жеребкіна, І. Головашенко, І. Лебединська, Т.Мельник, Л.Чухим, Т. Виноградова, Т. Говорун, В.Семенов, П. Горностай та ін. Деякі із аспектів теорії управління уже використовуються ученими педагогами і шкільними адміністраторами для підвищення ефективності управління школами. Проте, недостатньо вивченим залишається, власне, гендерний аспект процесу управління навчальним закладом.

Метою даної статті є дослідження особливостей гендерної системи управління сучасним навчальним закладом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні роль учителя полягає не лише в тому, щоб забезпечити трансляцію знань, але й бути носієм культури і вселюдських цінностей, провідником ідей державотворення і демократичних змін. Домінантною стає підготовка педагога, діяльність якого не обмежується викладанням власного предмета, фахівця, здатного до здійснення міждисциплінарних зв'язків, який усвідомлює значущість професійних знань у контексті соціокультурного простору. Важливим є його вміння організувати навчальний процес як педагогічну взаємодію, спрямовану на розвиток особистості, її підготовку до розв'язання завдань життєтворчості, тобто ним управляти. Що таке управління? Багато вчених спробували відповісти на це питання, визначаючи поняття « управління » через поняття «діяльність», «вплив», «взаємодія».

Як відзначає Л.Карамушка., у самому загальному виді управління – це процес впливу на систему з метою переведення її в новий стан на основі використання властивій цій системі об'єктивних законів. Управління як "вплив" визначають також Шипунів В.П., Кишкель Е.Н., Бандурка А.М. [6, с.66]

Під управлінням розуміється також діяльність, спрямована на вироблення рішень, організацію, контроль, регулювання об'єкта управління відповідно до заданої мети, аналіз і підведення підсумків на основі достовірної інформації. Внутрішкільне управління являє собою «цілеспрямовану, свідому взаємодію учасників цілісного педагогічного процесу на основі пізнання його об'єктивних закономірностей з метою досягнення оптимального результату».

В результаті того, що сьогодні на зміну філософії «впливу» в управлінні школою приходять філософії «взаємодії», «співробітництва», спробуємо визначити поняття « управління педагогічним колективом» через поняття взаємодії. Отже, під управлінням педагогічним колективом ми розуміємо систематичну, планомірну, свідому і цілеспрямовану взаємодію суб'єктів управління різного рівня з метою забезпечення ефективної діяльності освітньої установи. Під системою управління ми розуміємо сукупність скоординованих, взаємозалежних між собою заходів, спрямованих на досягнення значимої мети організації. До таких заходів ми відносимо управлінські функції, реалізацію принципів і застосування ефективних методів управління. Існує кілька функцій управління освітніми установами. Лазарев В.С. виділяє серед них планування, організацію, керівництво і контроль. До цих основних функцій Цокур Д. додає педагогічний аналіз, регулювання. Узагальнюючи погляди цих педагогів, ми розкриємо наступні функції управління педагогічним колективом: аналіз, планування, організація, керівництво, контроль і регулювання [8, с. 6]

Ефективність управлінської діяльності багато в чому визначається тим, як керівники школи володіють методикою педагогічного аналізу, як глибоко ними можуть бути досліджені установлені факти, виявлені найбільш характерні залежності. Несвоєчасно або непрофесійно проведений аналіз у діяльності керівника школи приводить на етапі вироблення мети і формування задач до неконкретності, розпливчастості, а часом до необґрунтованості прийнятих рішень. Незнання реального стану справ у педагогічному або учнівському колективі створює труднощі у встановленні правильної системи взаємин у процесі регулювання і коректування педагогічного процесу. Основне призначення педагогічного аналізу як функції управління полягає у вивченні стану і тенденцій розвитку педагогічного процесу, в об'єктивній оцінці його результатів з наступним виробленням на цій основі рекомендацій з упорядкування керованої системи. Ця функція - одна з найбільш трудомістких у структурі управлінського циклу, тому що аналіз припускає виділення в досліджуваному об'єкті частин у єдине ціле, установлення зв'язків системоутворюючих факторів. У теорії і практиці внутрішкільного управління визначені основні види педагогічного аналізу в залежності від його змісту: параметричний, тематичний, підсумковий [1]. Параметричний аналіз спрямований на вивчення щоденної інформації про хід і результати освітнього процесу, виявлення причин, що порушують його. Предметом параметричного аналізу є вивчення поточної успішності, дисципліни в класах і в школі за день і за тиждень, відвідуваності уроків і позакласних занять, санітарного стану школи, дотримання розкладу занять. Результати такого аналізу і прийняті на їхній основі рішення вимагають оперативного виконання. Тематичний

аналіз спрямований на вивчення більш стійких, повторюваних залежностей, тенденцій у ході і результатах педагогічного процесу. У змісті тематичного аналізу в більшій мірі проявляється системний підхід до вивчення визначеної і позаурочної діяльності. Якщо предметом параметричного аналізу може виступати окремих урок або позакласне заняття, то предметом тематичного аналізу вже є система позакласної роботи і т.д. Директор школи або завуч можуть одержати найбільш повне уявлення про роботу вчителя, лише проаналізувавши ряд уроків, занять, одержавши в такий спосіб уявлення про систему роботи вчителя. Зміст тематичного аналізу складають такі комплексні проблеми, як оптимальне сполучення методів навчання, формування системи знань учнів; система роботи вчителів, класних керівників по вихованню моральної, естетичної, фізичної, інтелектуальної культури й ін.; система роботи вчителя по підвищенню рівня педагогічної культури; діяльність педагогічного колективу по формуванню інноваційного середовища в школі й ін.

Цей вид педагогічного аналізу дозволяє директорів школи зосередитися на вивченні і виявленні особливостей прояву тих або інших сторін педагогічного процесу, визначити їх взаємодію з іншими сторонами, компонентами і системою в цілому. Спираючись на дані параметричного аналізу, керівники школи в ході тематичного аналізу підготовляють і обґрунтовують зміст і технологію підсумкового аналізу.

Підсумковий аналіз охоплює більш значні тимчасові, просторові або змістовні рамки. Він проводиться по завершенні навчальної чверті, півріччя, навчального року і спрямований на вивчення основних результатів, передумов і умов їхнього досягнення. Підсумковий аналіз підготовляє протікання всіх наступних функцій управлінського циклу. Інформація для підсумкового аналізу може бути отримана з четвертних, піврічних контрольних робіт, даних офіційних звітів, довідок, що представляються вчителями, класними керівниками, представниками адміністрації школи, громадських організацій.

Процес управління будь-якою педагогічною системою припускає постановку цілей і планування (прийняття рішень). Ціль управлінської діяльності - це початок, що визначає загальний напрямок, зміст, форми і методи роботи. При визначенні «дерева» цілей управління необхідно загальну, або як говорять «основну», ціль представити у вигляді ряду конкретних особистих цілей, тобто декомпозиувати основу мету. Таким чином, досягнення загальної, основної мети здійснюється за рахунок виконання складових її особистих цілей».

Таке розуміння дозволяє перейти до комплексного планування. «Спланувати майбутню діяльність, - як пише Лазарєв В., значить визначити мету, склад і структуру дій, необхідних для їхнього досягнення». У практиці роботи шкіл розробляються три основних види планів: перспективний, річний і поточний. До них пред'являються

наступні вимоги: ціленаправленість, перспективність, комплексність, об'єктивність [7, с.123].

У структурі організаторської діяльності керівника важливе місце займає мотивування майбутньої діяльності, інструктування, формування переконаності в необхідності виконання даного доручення, забезпечення єдності дій педагогічного й учнівського колективів, надання безпосередньої допомоги в процесі виконання роботи, вибір найбільш адекватних форм стимулювання діяльності. Організаторська діяльність керівника включає і таку необхідну дію як оцінка ходу і результатів конкретної справи.

Організаторська діяльність директора школи спрямована також на формування педагогічного колективу, колективу однодумців. У цій роботі особливу роль відіграють особистісні якості керівника - його професіоналізм, загальна і педагогічна культура, зацікавленість у справах школи, вчителів і учнів, уміння ставити задачі і домагатися їхнього рішення.

Одним з показників організаторської культури керівника є його уміння раціонально розподіляти час. Важливо мати на увазі, що директор школи, крім адміністративних функцій здійснює і педагогічну діяльність, залишаючись учителем якого-небудь предмету. Основний час директора займає адміністративна робота, але його педагогічна діяльність повинна бути прикладом для всіх інших викладачів, тільки в цьому випадку директор може бути учителем своїх учителів. Ця обставина вимагає значних тимчасових витрат на підготовку до уроків, читання нової психолого-педагогічної літератури. Уміння доцільно використовувати час - основа наукової організації праці вчителів, директора школи. Це тим більше важливо мати на увазі при наявному фактичному перевантаженні, як учителів, так і адміністрації школи.

Одному керівникові сьогодні неможливо вирішити всі управлінські завдання, тому виникає необхідність побудови організаційної структури освітньої установи. Визначаючи організаційну структуру, суб'єкт управління регламентує повноваження і відповідальність учасників спільної діяльності, а також правила їхньої взаємодії по вертикалі і горизонталі [3, с.30].

Існує кілька видів організаційних структур управління освітньою установою: лінійна, лінійно-функціональна, проектна, матрична. Найбільш часто зустрічається організаційна структура освітньої установи - лінійно-функціональна.

Разом із тим, недостатньо тільки побудувати організаційну структуру освітньої установи, необхідно забезпечити ефективність спільної діяльності людей. Для цього необхідно, по-перше, щоб виконавці добре розуміли яких результатів і коли від них очікують, по-друге, щоб вони були зацікавлені в їхньому одержанні, по- третє, щоб вони отримували задоволення від своєї роботи, по - четверте, щоб

соціально-психологічний клімат у колективі був сприятливий для продуктивної роботи. Важлива роль у даному процесі належить і управлінській культурі. Управлінська культура людей, зайнятих у сфері освіти, є частиною їхньої професійно-педагогічної культури. Традиційне уявлення про професійно-педагогічну культуру зв'язувалося в основному з виділенням норм, правил педагогічної діяльності, педагогічної техніки і майстерності. Психолого-педагогічні дослідження проблем педагогічної культури останніх років розкривають її в категоріях педагогічних цінностей, педагогічних технологій і педагогічної творчості.

У управлінській практиці гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом і особистістю, особливості міжособистісних відносин із урахуванням чоловічої та жіночої психіки і характерних ознак інтелекту. Різні дослідження з порівняння ділових та психологічних якостей жінки й чоловіка показали, що в низці досліджуваних параметрів є певні відмінності. Разом із тим, в серйозних наукових експериментах не підтвердилися деякі думки щодо відмінності в розумових можливостях, здібностях до навчання, якостях характеру і темпераменту представників обох статей. [9, с.45].

Необхідність дослідження гендерних аспектів управління обумовлена також динамічним залученням жінок до управління навчальними закладами. Сучасній вітчизняній теорії і практиці менеджменту жінці відводиться вельми скромна роль. Жінки розглядаються, швидше, як група із специфічними інтересами, ніж як велика половина суспільства. Принцип рівних прав і можливостей формально декларується, але майже не реалізується в системі менеджменту, що склалася. Відомо, що положення жінки в суспільстві залежить від прийнятих в даному середовищі статоворольових стереотипів поведінки, від традиційних для даного соціуму культурних, психологічних і соціальних стандартів.

У міру просування рівнями управління освітою очевидним є стовідсоткова зміна гендерної участі в управлінських процесах. Майже всі вчителі, вихователі та керівники місцевого рівня управління освітою – жінки. Водночас уже серед представників керівників регіонального рівня переважними є чоловіки. А за всю історію незалежної України не було жодної жінки – міністра освіти. У чому причини такого становища?

По-перше, в економічній політиці відносно освіти. Уже багато років фінансування освітньої галузі відбувається за «залишковим принципом», не враховуючи актуальні проблеми і перспективні потреби цієї галузі. Працівники освіти змушені працювати на межі «виживання». Зазвичай, це стосується тих, чий моральні підходи і цінності не дозволяють перетворити управлінську і педагогічну діяльність у прибутковий бізнес. А таких в управлінні освітою більшість. Як наслідок – освіта і система управління нею залишається полем

діяльності жінок, адже чоловік, що працює в освіті, вкрай важко може матеріально забезпечити себе і власну родину. Лише на рівні регіонального управління освітою фінансове забезпечення керівників є необхідним, проте не достатнім [2, с.37].

Гендерний дисбаланс в управлінні освітою очевидно негативно впливає на формування і реалізацію освітньої політики держави. Адже складається ситуація, що політику формують чоловіки, проте як реалізовувати її доводиться саме жінкам. Інтегральний рівень управління в освіті поки що залишається перспективною метою, яка важко реалізовується.

Сучасний стан фінансування освіти лише закріплює гендерну невідповідність, що сформована в суспільстві.

По-друге, у суспільній привабливості діяльності. Освіта традиційно вважається жіночим сектором. Витоки цього розуміння варто шукати в релігійних уявленнях щодо ролі жінки в суспільстві. Традиційні гендерні ролі розподілені так, що саме жінка несе відповідальність за розвиток і навчання дітей, проте як чоловік керує цим процесом і контролює його. Багато століть така ситуація закріпила бачення місця жінки в освіті, вихованні й управлінні. Проте останнім часом спостерігаються тенденції розширення участі жінок у прийнятті й реалізації рішень, впливі на процеси управління. Так само, як і чоловіки все частіше беруть безпосередню участь в навчанні й вихованні.

По-третє, в існуванні гендерних стереотипів щодо реалізації управління жінками і чоловіками. У цьому контексті варто зазначити, що ефективність управління – це система, у якій гендерний чинник не є визначальним. Водночас саме йому приділяється найбільше уваги, можливо через усталене несприйняття жінки-керівника. У сучасній літературі пропонується велика кількість аргументів щодо того, чому в управлінні освітою жінки, як правило, посідають більш низькі посади, ніж чоловіки [5, с.12-13].

Порівнюючи особливості жіночого і чоловічого стилів управління, можна говорити про те, що жінка-керівник часто управляє більш успішно, ніж чоловік. Нерідко, результатом управлінської діяльності жінки є, створені в організації, стабільні умови праці для підлеглих, адаптовані до прийнятим у суспільстві нормам.

Для жінки характерний стиль керівництва, орієнтований на стратегії винагороди, тоді як чоловіки віддають перевагу методам примусу та експертного стилю. Однак, як показує практика, найбільш успішним є комбінований стиль керівництва. Успішні менеджери поєднують кращі якості з різних стилів управління, застосування такого комбінованого стилю призводить до формування ефективної стратегії управління.

Відмінності між чоловіками і жінками, які займають керівну посаду, спостерігаються на перших етапах оцінки ним своєї ролі в процесі управління. Так, жінки вважають своїм головним завданням – трансформацію особистих цілей підлеглих цілі організації. У процесі

досягнення мети орієнтуються на свою підвищену інтуїцію, здатність легко встановлювати особистісний контакт, а також на витривалість та вміння багато працювати. Жінка, на відміну від чоловіка, в числі іншого щодня змушена доводити своє право на лідерство, що суттєво зміцнює згодом її позицію. Тоді як чоловік сприймає свою діяльність як низку взаємовигідних угод з партнерами (підлеглими). Оплату праці – як винагороду за виконану роботу. Частіше, ніж жінка, чоловік спирається на власний авторитет. В той час, як жінки-керівники охоче діляться власною владою і будь-якою інформацією, вважаючи, що такий підхід неодмінно створить у колективі атмосферу довіри. Жінки, як правило, відмовляються від привілеїв, які дає їм посаду та повноваження, применшуючи власну значущість. Основним методом управління жінка-керівник вважає моральну підтримку і будь-якого роду заохочення.

Отже, проблема гендерної рівності є актуальною не сама по собі, а в контексті гармонійності професійного та сімейного життя в новому українському суспільстві. Зміна традиційних уявлень і стереотипів має включати переосмислення традиційних ролей чоловіка та жінки, усвідомлення того, що не існує суто чоловічої чи жіночої особистості. З метою впливу на формування гендерних стереотипів замість традиційних уявлень про них в українському суспільстві, а також на усвідомлення рівних прав жінок у різних сферах життя доцільним здається об'єднання зусиль державних структур і громадських організацій, особливо жіночих. Розробка гендерних стратегій і вирівнювання гендерного дисбалансу, зокрема в системі освіти, є важливим аспектом у справі розбудови громадянського суспільства у правовій країні, якою намагається стати Україна. Принцип гендерного паритету в демократичній державі повинен бути нормою існування цивілізованого суспільства, котре має позбутися стереотипів щодо розподілу гендерних ролей. Але залишиться це утопією чи буде переведено у реальну площину – справа сьогодення і майбутнього. Досягнення гендерного балансу в Україні можливе за умов надання державою певних гарантій і механізмів його реалізації. Основою для такої трансформації суспільства має стати процес навчання й виховання молодого покоління, скерований державою і навчальними закладами, котрий базувався б на формуванні в молоді особистісних якостей і рис поведінки, які б унеможливлювали будь-які прояви нерівності, насилля і зневаги до оточуючих. Разом із тим, на сьогоднішній день має місце гендерний дисбаланс в професійній занятості в системі освіти України. Тому подальшого дослідження протребують питання, що стосуються, зокрема, заходів трансформації національної системи освіти відповідно до гендерного підходу.

Список використаних джерел

1. Гендерна політика України. Дотримання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок на Полтавщині // Матеріали до єдиного дня інформування населення Полтавщини у березні 2008 р. – Режим

доступу: www.admpl.gov.ua/politics/data/upload/publication/.../d_inf0308.doc
с. 2. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства / Шемшученко Ю. С., Оніщенко Н. М., Шевченко Я. М. [та ін.] ; заг. ред. Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко. – К. : Юридична думка, 2007. – 371 с. 3. Надолинская Л. Н. Влияние гендерных стереотипов на воспитание и образование / Л. Н. Надолинская // Педагогіка. – 2004. – № 5. – С. 30
4. Освітній менеджмент: навч. посібник / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкілький світ, 2003. – 400 с. 5. Педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / Под ред. П.И. Пидкасистого. - М: Педагогическое общество России, 1998. - 640 с. 6. Плахотник О., Губина С. К вопросу о гендерных установках и гендерной компетентности учителей // Сборник материалов конференции «Гендерні перетворення в Україні: осмислюючи стратегію і тактику» (15–16 жовтня, Харків). – С. 66. 7. Управление школой: теоретические основы и методы / Под ред. В.С. Лазарева./ – М.:, 1997. Лазарев В.С. Системное развитие школы. – М.:, 2002. – С. 123 8. Цокур Д. Гендерне виховання – нормальна потреба сучасної освітньої системи/ Цокур Д., Іванова І. // Директор школи (Укр.). – 2006. – № 6. – С. 6 9. Шепель В. Гендерная психология : учеб. пособие / В. Чепель, А. Чекалина. –М. : «Ось-89», 2006. – 256 с.

1. G'enderna polityka Ukrainy. Dotrymannja rinvnyh prav ta mozhlyvostej cholovikiv i zhinok na Poltavshhyni // Materialy do jedynogo dnja informuvannja naselennja Poltavshhyny u berezni 2008 r. – Rezhym dostupu: www.admpl.gov.ua/politics/data/upload/publication/.../d_inf0308.doc
. 2. G'enderni parytety v umovah transformacii' suspil'stva / Shemshuchenko Ju. S., Onishhenko N. M., Shevchenko Ja. M. [ta in.] ; zag. red. N. M. Onishhenko, N. M. Parhomenko. – K. : Jurydychna dumka, 2007. – 371 s. 3. Nadolynskaja L. N. Vlyjanye gendernyh stereotipov na vospytanye y obrazovanye / L. N. Nadolynskaja // Pedagogika. – 2004. – № 5. – S. 30
4. Osvitnij menedzhment: navch. posibnyk / za red. L. Danylenko, L. Karamushky. – K. : Shkil'kyj svit, 2003. – 400 s. 5. Pedagogyka. Uchebnoe posobyje dlja studentov pedagogicheskych vuzov y pedagogicheskych kolledzhej / Pod red. P.Y. Pydkasystogo. - M: Pedagogicheskoe obshhestvo Rossyy, 1998. - 640 s. 6. Plahotnyk O., Gubyna S. K voprosu o gendernyh ustanovkah y gendernoj kompetentnosti uchytel'ej // Sbornyk materjalov konferencyu «G'enderni peretvorennya v Ukraini: osmysljujuchy strategiju i taktyku» (15–16 zhovtnja, Harkiv). – S. 66. 7. Upravlenye shkoloj: teoreticheskiye osnovy y metody / Pod red. V.S. Lazareva./ – M.:, 1997. Lazarev V.S. Systemnoe razvytye shkoly. – M.:, 2002. – S. 123 8. Cokur D. G'enderne vyhovannja – normal'na potreba suchasnoi' osvitn'oi' systemy/ Cokur D., Ivanova I. // Dyrektor shkoly (Ukr.). – 2006. – № 6. – S. 6 9. Shepel' V. Gendernaja psihologija : ucheb. posobyje / V. Chepel', A. Chekalyna. –M. : «Os'-89», 2006. – 256 s.

L.M.Vovk. Gender management system in modern school. This article explores the features of the management process, selected management practices, teaching staff analyzed the function of teaching analysis of organizational culture, studied components manager implemented to build the organizational structure of the educational institution, highlighted the main types of organizational structures of management of educational institutions. The features of management theory are considered in the article. The basic components of gender control system are studied and the basic functions of management educational establishments are certain. The primary purpose of administrative activity is distinguished, the list of indexes of organizational culture of leader is done. The features of administrative culture and basic setting of pedagogical analysis as management functions are investigational. The features of ability of leader to organize an educational process as pedagogical co-operation are distinguished, a process is certain by a management a pedagogical collective through systematic, systematic, conscious and purposeful co-operation of management subjects. Administrative functions and ways of realization of principles and application of effective methods of management are considered . Character of teacher-leader is considered as a specialist apt at realization of interdisciplinary connections that realizes meaningfulness of professional knowledge in the context of space. Conception of внутрішкільного is formed управління. Management efficiency as certain system in that a gender factor is not qualificatory is certain, but by a necessity. The basic setting of pedagogical analysis as management functions is studied, in the objective estimation of his results with the next making on this basis of recommendations from arrangement of the guided system. Determination to control system is given as totality of скоординованих, interdependent inter se measures sent to the achievement of meaningful aim of organization. Reasons of gender inequality are considered in an administrative process, determination of principle of gender parity is given. Style of guidance of woman-leader that is oriented to strategy of reward is investigational. The process of self-realization and adaptation of women is analysed and terms are distinguished, that the varieties of woman line of business promote. Combination of the best internalss is offered from different styles of management and forming of the combined style of management that will result in forming of effective strategy.

Key words: educational institution, school management, system management, gender, management functions, management principles, gender politics, teaching analysis

Received 10.04.2015
Reviewed 12.05.2015
Accepted 19.06.2015