

Наталія Замотаєва,
кандидат педагогічних наук
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського
ORCID ID 0000-0001-9378-0111
DOI: 10.33099/2617-1775/2020-01/127-135

Гендерні виміри військового лідерства

Статтю присвячено дослідженню актуальної проблеми професійної підготовки військових керівників-лідерів з урахуванням гендерного підходу. На підставі проведеного аналізу наукових підходів до тлумачення природи і механізмів функціонування військового лідерства розкрито причини гендерної асиметрії лідерства, обґрунтовано шляхи гармонізації взаємодії на основі принципу гендерної рівності у військовій організації. Наголошено, що формування готовності у військових лідерів до ефективної гендерної взаємодії залежить від урахування в освітньому змісті актуальних питань гендерної теорії і практики, технологічного забезпечення освітнього процесу та використання конструктивних поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії, що забезпечують партнерський характер взаємовідносин із колегами протилежної статі.

Ключові слова: гендер; гендерний підхід; гендерні стереотипи; гендерна диференціація; гендерна чутливість; лідер; інтерактивна гендерна взаємодія.

Постановка проблеми. Провідним чинником демократизації українського суспільства, реформування Збройних Сил України за стандартами НАТО визначається виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2422), Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, присвячених питанням забезпечення гендерної рівності шляхом “ефективного впровадження гендерного підходу у життєдіяльність війська для створення гарантій рівних прав та можливостей людини, незалежно від її статі” [1, с. 26]. Урахування всього спектру гендерних проблем сприятиме встановленню конструктивних відносин та співпраці між військовослужбовцями, які належать до різних статей, більш ефективного виконанню ними завдань під час бойових дій і в мирний період. Це зумовлює необхідність професійного розвитку та навчання нової генерації військових керівників-лідерів, готових до подолання наявних в армійській дійсності стереотипів, практичної реалізації гендерної рівності у військово-професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд діахронічних аспектів порушеної проблеми дозволив простежити різні погляди на сутність і механізми функціонування військового лідерства. Дослідники розкривають особистісні характеристики лідера (Р. Стогділл, Р. Манн, Ф. Тейлор), моделі лідерської поведінки (К. Левін), мотивацію особистості лідера (теорія “X” і “Y” Д. МакГрегора), поведінку лідера у конкретних ситуаціях і стиль взаємовідносин з підлеглими (модель Херсея і Бланчарда, Стінсон-Джонс, С. Керр і Дж. Джермейр). Автори сучасних розвідок (О. Бойко, А. Вітченко, В. Осьодло, А. Романишин, П. Ткачук, В. Стасюк, О. Хміляр та ін.) наголошують на посиленні вимог до військового лідера, який повинен виявляти гнучкість у

непередбачуваних обставинах, бути інноваційним, гідно відповідати на виклики часу, об'єднувати усіх членів колективу навколо високої місії, демонструвати повагу і толерантність до кожного підлеглого, незалежно від його культурної чи гендерної ідентичності. Ці настанови знайшли своє відображення у Законі України “Про військовий обов’язок і військову службу”, Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, Стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти “Освіта: гендерний вимір – 2020”, визначають пріоритетні напрями реформування вітчизняного сектору безпеки і оборони.

Аналіз досліджень за обраною темою засвідчив, що у військовому середовищі, де панує стереотип військового лідера як “механізованої” особи, здатної неухильно виконувати накази, демонструвати готовність до виживання в несприятливих фізичних і психічних умовах [2], гостро постає проблема гендерної асиметрії, зокрема “нерівності можливостей для жінок ствердитись у статусі лідера” [3, с. 38]. Звідси пояснюється актуальність пропонованої розвідки, її наукове і прикладне значення для подальшого розвитку військово-педагогічної науки і професійної педагогіки, сучасної практики навчання у вищій військовій школі.

Мета статті. Проаналізувати гендерні аспекти військового лідерства, визначити та схарактеризувати чинники, що забезпечують формування конструктивних гендерних відносин у військовому колективі.

Виклад основного матеріалу. Теоретичний аналіз порушеної проблеми свідчить про те, що в останні роки у Збройних Силах України відбувається значне збільшення чисельності жінок. Якщо на початковому етапі становлення Збройних Сил України чисельність жінок становила близько 500 осіб, то на теперішній час ця цифра перевищує 55 тисяч, з яких 3,4 тисячі – жінки-офіцери. Перш за все це зумовлено військовим конфліктом на Сході України; по-друге, державною політикою щодо забезпечення гендерного балансу у військових організаціях. Надання рівних умов для проходження військової служби актуалізує проблему подолання гендерної асиметрії у військовому лідерстві, зумовлює пошук ефективних підходів до формування офіцерів-лідерів у сприятливому гендерному середовищі та конструктивній взаємодії між чоловіками і жінками.

Праці авторитетних дослідників (С. Бем, Дж. Стегор, Д. Мартін, Х. Хелверсон та ін.) свідчать про те, що причини гендерних проблем коріняться в особистісній самоідентифікації, що формується у процесі соціалізації, усвідомлення особою власної суспільної ролі. Прикладом такої поведінки може бути моделювання батьками певних моральних стандартів для своїх дітей, яка відповідає приналежності до певної статі. У процесі когнітивного розвитку, оволодіння мовою і становлення інтелекту особистість починає активно діяти, конструювати “заснований на гендері Я-образ та систему цінностей, навіть за відсутності зовнішнього тиску поводити себе у статево стереотипній манері” [4, с. 312]. Оволодівши уявленнями щодо жіночих та чоловічих рис характеру, розподілу праці, настанов, у подальшому дитина вчиться кодувати й організовувати інформацію у гендерних схемах. Відтак, на переконання

вітчизняних дослідників, “діти спочатку усвідомлюють, чи є певний предмет або вид діяльності жіночим чи чоловічим, а потім на основі цієї інформації вирішують, наскільки потрібно їм дізнаватися більше про предмет, заняття чи поведінку” [5, с. 59]. Таким чином, у процесі гендерної схематизації відбувається сортування отриманої інформації на маскулінне й фемінне, людина спонтанно, не замислюючись над іншими характеристиками отриманої інформації, формує Я-образ, типізований за приналежністю до певної статі. Концепцію гендерних схем розробила С. Бем на основі теорії “лінзи гендеру”. Вчена заперечує саму ідею приписування людським якостям чи поведінці маркерів “чоловіче” або “жіноче”, пропонує подивитися на порушену проблему через гендерні лінзи культури, що відображають особливості міжстатевих відносин у суспільстві на основі андроцентризму, гендерної поляризації, біологічного есенціалізму. Лінза андроцентризму фокусує увагу на першості чоловіків, внаслідок чого поведінка чоловіків сприймається суспільством як норма чи нейтральний стандарт, тоді як жіночий досвід скоріше за все обумовлюється специфікою статі. Тому “до чоловіків ставляться не як до кращого, а до жінки – як гіршої, а, скоріше за все, з чоловіком поводяться як з людиною, а з жінкою – як з іншою” [4, с. 34]. Лінза гендерної поляризації заснована на уявленнях про те, як фундаментальні відмінності чоловічого і жіночого змінюють організаційні норми у суспільному житті. Як наслідок відбувається підміна понять, а людська культура та досвід постають у нерозривному зв’язку з особливостями жінок і чоловіків. Причому це може стосуватися і встановлених соціальних ролей, і культури поведінки, і навіть способів вираження почуттів. Лінзи біологічного есенціалізму акцентують увагу на тому, що приховані стереотипи відносно поведінки чоловіків і жінок є природними, вони зумовлені біологічною природою останніх. Виходячи з цього, С. Бем дійшла висновку, що вбудовані в усі соціальні інститути гендерні лінзи культури задають ракурс сприйняття, осмислення суспільного життя та формують соціальну реальність, що знаходить відображення у сегретації професій за статевою приналежністю, оплатою праці тощо. Побачити гендерні лінзи означає усвідомити і зрозуміти шляхи, за якими культура формує конвенційно гендерних чоловіків і жінок. Таким чином, у процесі гендерної соціалізації виробляються моделі поведінки представників різної статі, які традиційно у багатьох суспільствах закріплюються гендерними стереотипами, згідно з якими жіноче лідерство порушує традиційні відносини між статями, має статус виняткової соціальної ролі, що потребує додаткового підтвердження.

Небажаність перебування жінок на військовій службі пояснюють їх фізіологією, нездатністю керувати та приймати критичні рішення, що, у свою чергу, загрожує знизити боєздатність збройних сил. Згідно з дослідженням Н. К. Аудта, розвитку лідерського потенціалу жінок у військовій організації заважають певні “жіночі” характеристики – пасивність, співчуття, нерішучість, емоційна слабкість [6].

Грунтовний аналіз жіночого і чоловічого лідерства, проведений А. Іглі та М. Махиджані, дозволив виявити суттєві відмінності в поведінці жінок і чоловіків, зумовлені домінуванням директивного стилю в управлінні військами.

Жінки тяжіють до демократичного стилю в керуванні підлеглими, їм властивий більш високий рівень комунікабельності, доброзичливості, зацікавленості, емоційності. Від чоловіків очікують високий рівень незалежності, майстерності, наполегливості, інструментальності. Вважають, що жіноче лідерство орієнтоване на міжособистісну взаємодію, тоді як для чоловіків-лідерів властива спрямованість на виконання завдань. Коли жінки-лідери порушують очікування інших людей щодо їхньої поведінки і керують у звичайному для чоловічої статі стилі, виникає, як правило, конфлікт ролей. При цьому жінки, які досягають високих управлінських посад, теж оцінюються як лідери, адже їх високий статус не узгоджується з їхньою жіночою статтю [7, с. 24].

Д. Дж. Амен, Т. Бендас, О. Бодалев, М. Бутовська, Є. Ільїн, І. Кон, Г. Морєва та ін. порівняли мотивацію, соціально-перцептивні здатності учасників комунікативного процесу і встановили розбіжності у лідерській поведінці представників протилежних статей у групі. З'ясувалося, що жінки-лідери віддають перевагу співробітництву, а не індивідуальній роботі, більш гнучкі і варіативні у спілкуванні, виявляють більшу емпатію, чуйність в розумінні душевного стану підлеглих. Чоловіків-лідерів, навпаки, рідше зважають на морально-психологічний клімат у колективі. На переконання дослідників, ці особливості впливають на налагодження стилю спілкування у професійній сфері.

За результатами емпіричних досліджень О. Кокун та І. Пішко було доведено, що курсанти-жінки мають вищі показники інтелекту, активності, комунікабельності, товариськості, негативної мотивації. Чоловіки, у свою чергу, відрізняються вищими показниками врівноваженості та незалежності, рівнем готовності. Водночас показники сформованості лідерських якостей і здібностей виявилися практично ідентичними. Отримані дані дозволили підтвердити “не перевагу стосовно ефективного лідерства у військовому середовищі, а, в першу чергу, особистісну статево зумовлену специфіку його забезпечення, й мають враховуватися при здійсненні індивідуального підходу в розвиткові лідерських якостей курсантів” [8, с. 226].

Завдяки соціологічному дослідженню Т. Марценюк, проведеному за участю жінок-учасниць бойових дій (42 учасниці у віці від 20 до 47 років) та експертів (9 чоловіків-військовослужбовців), було доведено, що гендерні упередження ще й досі зберігаються в українському суспільстві. І хоча відповіді переважної більшості респондентів виявили переважно дружні стосунки жінок з товаришами по службі, їхню впливовість на процес прийняття рішень у своєму підрозділі, спостерігалися твердженнями про те, що жінкам на війні не місце, окремі приклади зневажливого ставлення. Різні погляди щодо проходження військової служби жінками в АТО висловили респонденти-чоловіки. Переважна більшість чоловіків визнали наявну дискримінацію за статевими ознаками [1, с. 39].

З метою вивчення стану готовності до вирішення гендерних проблем за стандартами НАТО провели опитування суб'єктів освітнього процесу ВВНЗ (курсанти, слухачі, наукові та науково-педагогічні працівники), генеральна

сукупність якого склала 127 осіб, з них – 29 жінок та 98 чоловіків.

Більшість респондентів головне завдання ВВНЗ убачають у формуванні позитивного ставлення та особистої причетності до реалізації гендерної рівності та недискримінації у системі вищої військової освіти. Зокрема на запитання “Якою мірою, на Вашу думку, враховується гендерний підхід у вищій військовій освіті на сучасному етапі?” отримали такі відповіді: а) зовсім не враховується (40%); б) враховується частково (26, 7%); в) враховується в багатьох аспектах (13,3%); г) важко сказати (7%); д) враховується повністю (13%).

Відповідаючи на запитання про те, які риси спонукають військовослужбовців до лідерства, опитувані обрали такі відповіді: 1) можливість зробити кар’єру (77,1%), з них – 19,4 % жінок, 80,6 % чоловіків; 2) можливість самовираження (22,9%), з них – 34,5 % жінок, 65,5 % чоловіків. Наведені показники засвідчують досить високу мотивацію майбутніх армійських лідерів.

Окремої уваги заслуговують відповіді респондентів на запитання про наявні розбіжності в поведінці жінок-лідерів і чоловіків-лідерів у військовому колективі, відображені в таблиці 1.

Таблиця 1

Результати емпіричного дослідження лідерської поведінки представників різної статі у військовому колективі

Показники	Відповіді жінок (у %)	Відповіді чоловіків (у %)
нічим не відрізняються	38	15,3
чоловіки більше прагнуть до лідерства, керівних посад	41,4	68,4
жінки більше прагнуть до лідерства, керівних посад	20,6	16,3
чоловіки більш емоційні	24,2	32,7
жінки більш емоційні	75,8	67,3
чоловіки більше орієнтовані на досягнення мети	51,7	72,4
жінки більше орієнтовані на досягнення мети	48,3	27,6
чоловіки більше орієнтовані на налагодження міжособистісної взаємодії у військовому колективі	38	25,5
жінки більше орієнтовані на налагодження міжособистісної взаємодії у військовому колективі	62	74,5
чоловіки користуються довірою у колективі та завжди довіряють своїм підлеглим	51,7	80,6
жінки користуються довірою у колективі та завжди довіряють своїм підлеглим	48,3	19,4
чоловіки досить гнучко поведуться у спілкуванні з людьми, готові змінити стиль свого керівництва	31	34,6
жінки досить гнучко поведуться у спілкуванні з людьми, готові змінити стиль свого керівництва	69	65,4
чоловіки більш успішні в ролі військового лідера	65,5	77,5
жінки більш успішні у ролі військового лідера	34,5	23,5

На підставі поглибленого вивчення отриманих відповідей виявили стійку тенденцію збереження стереотипних поглядів на військове лідерство як сферу

реалізації переважно офіцерами-чоловіками власних кар'єрних домагань. Тільки за окремими показниками жінки випереджають чоловіків (“більш емоційні”, “більше орієнтовані на налагодження міжособистісної взаємодії у військовому колективі”, “досить гнучко поведуться у спілкуванні з людьми, готові змінити стиль свого керівництва”), тоді як у переважній більшості позицій суттєво поступаються за своїм статусом. Результати дослідження дають підстави стверджувати, що відмінності у поведінці жінок і чоловіків визначаються не фізіологічними чи психологічними особливостями, а формуються у процесі соціальної взаємодії під впливом різноманітних факторів (рівень вихованості, культура, цінності).

Проведений аналіз сучасного стану і підходів до організації освітнього процесу у вищій військовій школі свідчить про те, що підготовка військових лідерів недостатньо зорієнтована на практичну реалізацію гендерного підходу, відзначається переважно декларативним, поверховим характером. Визначений стан не дозволяє “так організувати пізнання дійсності, щоб уникнути протиставлення та “очевидної” нерівноцінності чоловічих і жіночих рис особистості, образу мислення, особливостей поведінки, які закріплюють зв'язок між біологічною статтю і досягненнями в соціальному житті” [9, с. 477]. Відтак вважаємо, що впровадження гендерного підходу у ВВНЗ потребує концептуальної перебудови освітнього процесу на основі інтерактивної гендерної взаємодії. Імперативом підготовки військових керівників-лідерів має стати не їхня статева приналежність, а формування сучасного світогляду, демократичних цінностей, егалітарної культури відносин та діалогічної комунікації у військово-професійному середовищі. При цьому професійно-психологічний відбір офіцерів на лідерські курси необхідно проводити з урахуванням таких порад:

- дотримуватися об'єктивності, неупередженості, критеріальності в оцінюванні кандидатів на навчання, виходячи з наявності у них необхідних особистісних і професійних якостей, лідерських здібностей, без дискримінації за гендерними ознаками;

- визначати особистісний управлінський досвід і готовність офіцера до керування підлеглими з дотриманням принципу гендерної рівності;

- виявляти на основі проектування професійного портрету майбутнього військового керівника-лідера його потенційну здатність до досягнення гендерного балансу в підпорядкованому підрозділі, сприяння кар'єрному зростанню підлеглих без станової упередженості.

Висновки. Проведений аналіз сучасного стану і підходів до організації освітнього процесу у вищій військовій школі свідчить про те, що у військовій освіті переважає традиційний підхід, який обмежує простір гармонійного розвитку майбутніх військових лідерів та сприяє закріпленню принципів гендерної нерівності у військовому середовищі. На підставі проведеного дослідження доведено, що традиційний підхід в освіті має поступитися гендерному, сутність якого вбачаємо у налагодженні егалітарного партнерського характеру відносин у ситуаціях гендерної освітньої взаємодії.

Встановлено, що підґрунтям налагодження конструктивних гендерних відносин у ВВНЗ мають стати принципи, що забезпечують гендерну рівність у військовому колективі, передбачають уникнення будь-яких проявів дискримінації, розрізнення, привілеїв за ознакою статі, визнання права жінок і чоловіків бути собою та сприяють особистісному зростанню майбутніх військових керівників-лідерів. Формування готовності у військових лідерів до ефективної гендерної взаємодії залежить від урахування в освітньому змісті актуальних питань гендерної теорії і практики, технологічного забезпечення освітнього процесу та використання конструктивних поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії, що забезпечують партнерський характер взаємовідносин із колегами протилежної статі.

Напрями подальших досліджень вбачаємо у проектуванні нового змісту гендерної освіти для вищої військової школи, у відпрацюванні алгоритму практичного застосування визначених рекомендацій на засадах гендерної взаємодії у системі професійної підготовки військових фахівців з вищою освітою.

ЛІТЕРАТУРА

1. Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Т. Марценюк. К.: КМА, 2015. – 89 с.
2. Keller J. Military leadership and leaders / J. Keller // ENDC Proceedings – 2014. – Vol. 19. – pp. 26–45.
3. Татенко В. Лідерство у гендерному вбранні. Або про лідерів-чоловіків і лідерів-жінок. Соціально-психологічні студії / О. В. Татенко . – К. : Видавничий дім “Корпорація”, 2004. – 182 с.
4. Бем С. Линзы гендера : Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем – М. : Росспэн, 2004. – 240 с.
5. Говорун Т. В. Конструювання гендеру в когнітивній парадигмі / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді // Наукові записки. Серія “Психологія і педагогіка” – 2010. – Випуск № 14. – С. 55-65.
6. Aydt H. K. The Social Construction of Gender in the Military and Resistance to the Integration of Women. – Режим доступу до журн. : http://opensiuc.lib.siu.edu/uhp_theses?utm_source=opensiuc.lib.siu.edu%2Fuhp_theses%2F212&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
7. Eagly H.A. Gender and the Evaluation of Leaders : A Meta-Analysis / H.A. Eagly and Mona G. Makhijani // Psychological Bulletin – 1992. – Vol. 11. – No. 1. – pp. 3-22.
8. Кокун О.М. Особливості та динаміка розвитку лідерських якостей курсантів / О. М. Кокун, І. О. Пішко // Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук, праць. Київ: НУОУ – 2013. – Випуск № 3. – С. 223-229.
9. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – 536 с.

REFERENCES

1. Nevydymyi batalion: uchast zhinok u viiskovykh diiakh v ATO (sotsiolohichne doslidzhennia) / za zah. red. T. Martseniuk. K.: KMA, 2015. – 89 s.
2. Keller J. Military leadership and leaders / J. Keller // ENDC Proceedings – 2014. – Vol. 19. – pp. 26–45.
3. Tatenko V. Liderstvo u gendernomu vbranni. Abo pro lideriv-cholovikiv i lideriv-zhinok. Sotsialno-psykholohichni studii / O. V. Tatenko . – K. : Vydavnychiy dim “Korporatsiia”, 2004. – 182 s.

4. Bem S. Lynzy hendera : Transformatsyia vzgghliadov na problemu neravenstva polov / S. Bem – M. : Rosspen, 2004. – 240 s.
5. Hovorun T. V. Konstruiuvannia genderu v kohnityvnii paradyhmi / T. V. Hovorun, O. M. Kikinezhdii // Naukovi zapysky. Seriiia “Psykhologhiia i pedahohika” – 2010. – Vypusk № 14. – S. 55-65.
6. Aydt H. K. The Social Construction of Gender in the Military and Resistance to the Integration of Women. – Rezhym dostupu do zhurn. : http://opensiuc.lib.siu.edu/uhp_theses?utm_source=opensiuc.lib.siu.edu%2Fuhp_theses%2F212&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
7. Eagly H.A. Gender and the Evaluation of Leaders : A Meta-Analysis / H.A. Eagly and Mona G. Makhijani // Psychological Bulletin – 1992. – Vol. 11. – No. 1. – rr. 3-22.
8. Kokun O.M. Osoblyvosti ta dynamika rozvytku liderskykh yakosteï kursantiv / O. M. Kokun, I. O. Pishko // Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. Zb-k nauk, prats. Kyiv: NUOU – 2013. – Vypusk № 3. – S. 223-229.
9. Osnovy teorii genderu: navchalnyi posibnyk. – K.: “K.I.S.”, 2004. – 536 s.

РЕЗЮМЕ

Наталія Замотаєва,
кандидат педагогічних наук
Національний університет оборони України
імені Івана Черняхівського

Гендерные измерения военного лидерства

Статья посвящена исследованию актуальной проблемы профессиональной подготовки военных руководителей-лидеров с учетом гендерного подхода.

На основании проведенного анализа научных подходов к толкованию природы и механизмов функционирования военного лидерства раскрыты причины гендерной асимметрии лидерства, пути гармонизации взаимодействия на основе принципа гендерного равенства в военной организации. Доказано, что формирование готовности военных лидеров к эффективному гендерному взаимодействию зависит от учета в образовательном процессе актуальных вопросов гендерной теории и практики, технологического обеспечения и использования конструктивных поведенческих стратегий межличностного взаимодействия, которые обеспечивают партнерский характер взаимоотношений с коллегами противоположного пола.

Ключевые слова: гендер; гендерный подход; гендерные стереотипы; гендерная дифференциация; гендерная чувствительность; лидер; гендерное взаимодействие.

SUMMARY

Natalya Zamotaieva,
Candidate of Pedagogical Sciences
Department of Military Training, Ivan Chernyakhovsky
National University of Defense of Ukraine

Gender dimensions of military leadership

Introduction. *The article is devoted to the research of the actual problem of professional training of military leaders-leaders taking into account the gender approach.*

Purpose. *The purpose of the article is to analyze the gender aspects of military leadership, identify and characterize the factors that provide for the formation of constructive gender relations in the military team.*

Methods. *The scientific novelty is to substantiate and experimentally test ways of harmonizing interaction based on the principle of gender equality in a military organization.*

Results. *An example of a pilot study is the existence of significant differences in the behavior of female leaders and male leaders in the military team. It has been established that military education is dominated by the traditional approach, which limits the space of harmonious development of future military leaders and promotes the consolidation of gender inequalities in the military environment.*

Originality. *The author has shown that the traditional approach in education should be inferior to gender, the essence of which is seen in the establishment of equal (egalitarian) partnership nature of relations in situations of gender educational interaction. The basis for constructive gender relations in higher education institutions should be the principles that ensure gender equality in the military, which provide for the avoidance of any discrimination, discrimination, privileges on the basis of sex, recognition of the right of women and men to be themselves and to promote personal identity. leaders.*

Conclusion. *Attention is drawn to the need for an urgent restructuring of the educational process in a higher military school based on interactive gender interaction. It is emphasized that the formation of military leaders' readiness for effective gender interaction depends on taking into account the current issues of gender theory and practice, technological support of the educational process and the use of constructive behavioral strategies of interpersonal interaction that ensure the partnership nature of the interrelationship.*

Key words: *gender; gender approach; gender stereotypes; gender differentiation; gender sensitivity; leader; interactive gender interaction.*