

Салкуцян С. кандидат військових наук, доцент,
заступник начальника Національного університету оборони
України імені Івана Черняхівського з навчальної роботи
ORCID ID 0000-0002-6585-1338

Кривець Л. доктор філософських наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
(соціально-гуманітарних проблем) кафедри суспільних наук
Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського
ORCID ID 0000-0001-7451-5208

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ПРОВІДНИХ КРАЇН- ЧЛЕНІВ НАТО

Автори визначили деякі ключові аспекти формування гендерної ментальності в секторі безпеки та оборони України. Запропонована стаття розкриває для читачів, що саме являє собою концепт «ментальність» та в чому полягають особливості формування саме гендерних аспектів ментальності військовослужбовців в арміях країн-членів НАТО і які демократичні цінності становлять етичну основу формування сучасного українського війська, що відповідатиме вимогам часу та стандартам Альянсу.

Ключові слова: гендерна рівність; ментальність; гендерна ментальність; демократичні цінності; професійна підготовка; військова освіта.

Актуальність дослідження.

Формування соціальних та особистісних вимірів ментальності сучасного покоління українців на засадах демократичних цінностей має стати духовним вектором ефективного та гармонічного розвитку української нації. Отримавши незалежність, Україна як нація та держава опинилася перед вибором власної стратегії розвитку, яка вже була реалізована багатьма країнами Західної Європи. Сучасна Україна демократизується, оновлюється, впевнено крокуючи до європейського простору. Усвідомлення необхідності впровадження демократичних реформ у всіх сферах суспільства є домінантою розвитку держави.

Захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, шанування її державних символів є обов'язком громадян України. Вступаючи на військову службу, громадяни України присягаються примножувати славу України і честь українського війська як найвищі моральні цінності, присягаються ніколи не зрадити українському народові. Військова служба будується на засадах патріотизму, поваги до честі і гідності кожного військовослужбовця, принципах відповідальності і добросовісності, свободи і рівності усіх категорій військовослужбовців

перед законами України, верховенства права та дотримання норм професійної етики.

Зміни соціально-політичної, соціокультурної та економічної ситуації в сучасній Україні зумовили подальшу трансформацію способу сприйняття навколишньої дійсності та зміну ментальності наших співвітчизників. Діалектика стійкості і мінливості ментальних форм, складна природа їх формування заслуговують на особливу увагу в період проведення глибоких трансформаційних процесів, оскільки саме вони багато в чому визначають спрямованість еволюційних змін у масовій свідомості та дієвість механізмів адаптації великих соціальних спільнот до мінливих умов суспільного розвитку.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день у збройних силах більшості держав світу існує розуміння того, що для підвищення якості функціонування військової організації необхідно не тільки включати в лави збройних сил представниць жіночої статі, але й чітко розрізняти ролі і потреби жінок і чоловіків військовослужбовців. Досягти цього неможливо без розвитку потенціалу самих збройних сил в галузі вирішення гендерних питань та зміни колективної ментальної моделі. У зв'язку з цим актуалізовано проблему вивчення соціальних та

особистісних аспектів формування гендерної ментальності військовослужбовців ЗС України на шляху до впровадження значного кола сучасних демократичних реформ, адже формування та актуалізація в суспільстві певних цінностей, ціннісних орієнтацій, що є основою формування ментальності, здатна визначати сприйняття або відторгнення на рівні свідомості особистості не тільки самих реформ, але і бути перешкодою на шляху соціального розвитку країни загалом [3].

Мета роботи. Розкрити деякі ключові аспекти формування гендерної ментальності в секторі безпеки та оборони України та пояснити в чому полягають особливості формування гендерних аспектів ментальності серед військовослужбовців за стандартами підготовки НАТО і які саме демократичні цінності складають етичну основу формування сучасного українського війська, що відповідатиме вимогам часу.

Основний матеріал. Дослідження ментальності або менталітету є одним з фундаментальних завдань у сучасній філософській, психологічній, педагогічній літературі. Значимість дослідження цієї проблеми пов'язана з аналізом джерел поведінки людини, зі способом сприйняття людиною об'єктивної реальності. Сфера вивчення ментальності включає досить широкий пласт теоретичних досліджень на стику різних гуманітарних дисциплін. Водночас, аналітичний огляд літератури виявив у дослідженнях відсутність як єдиного розуміння терміна “ментальність”, так і цілісного механізму його формування та аналізу динаміки розвитку.

Поняття “ментальність” має досить широке тлумачення: соціальне мислення (К. Абульханова-Славська), критеріальна основа особистісної та суспільної свідомості (Б. Гершунський), система норм поведінки (І. Дубов), національний характер (Н. Лосський, І. Скловський), ціннісні орієнтації і соціальні установки (В. Сонін) та ін. На даний момент у філософській літературі трапляються спроби більш розгорнутого визначення його сенсу (Н. Бердяєв, Е. Гуссерль, Г. В. Лейбніц, А. Лосєв, А. Шюц). Це “колективні уявлення” (М. Блок, Е. Дюркгейм, Р. Мандру, Л. Февр), “колективні стереотипи” (Ф. Бродель), “епістема” (М. Фуко) [8].

Згідно з авторською концепцією ментальність військовослужбовця являє собою систему, що динамічно розвивається, в якій відбувається зрощування не тільки особистісного, а й професійного розвитку. Ментальність військовослужбовців Збройних Сил України та складових сил оборони, визначається як інтегральна професійно обумовлена соціокультурна властивість, що зумовлює специфіку їх світосприйняття, спосіб мислення, особливості формування колективної та індивідуальної свідомості та професійної поведінки [8].

Україна є молодою демократичною правовою державою, народ якої продемонстрував свою активну громадську позицію на хвилі національного піднесення. Національна ментальність – це саме той феномен, що здатний не розділити, а об'єднати націю на шляху до сталого суспільного розвитку. Саме національна ментальність визначає національне буття народу та спрямованість вектору суспільних відносин. Тріадою українських національних цінностей, що є характерними для всіх українців без виключення, – є цінності: “ВОЛЯ”, “ДОЛЯ” та “РІВНІСТЬ”, визначені М. Грушевським [4].

Як будь-який складний соціокультурний феномен, ментальність має статичну і динамічну характеристику. *Статична* характеристика розкривається в сукупності компонентів, за допомогою яких вона формується і розвивається. Найважливішими компонентами структури ментальності є базові цінності; морально-етичні ідеали, переконання та переживання; колективний та індивідуальний емоційно-почуттєвий і практичний досвід; усталений спосіб мислення та поведінки певної соціальної спільноти і мета її розвитку.

Динаміка формування ментальності проявляється у декількох етапах: зародження, карбування, адаптація до змін та етап глобалізації (поширення, за умов успішної реалізації національного проекту) чи глокалізації (звуження сфери впливу на свідомість представників нації) [4].

Слід усвідомлювати, що ментальність українських військовослужбовців базується на розумінні власного місця в історії і формується в умовах розв'язання актуальних проблем сучасності, в умовах національного, державного та професійного

соціокультурного середовища. У свою чергу, національна ментальність розвивається в контексті регіонального та світового культурного дискурсу. Стосовно військовослужбовців, їх професійна ментальність формується в умовах професійного і соціокультурного середовища військової організації.

В останні роки у Збройних Силах України впроваджене значне коло реформ, спрямованих на професіоналізацію, демократизацію українського війська та наближення його спроможностей до вимог стандартів НАТО. Через це постає потреба у підготовці якісно нових керівних кадрів для органів військового управління усіх рівнів з метою сприяння оптимізації українського війська з урахуванням як кращого національного, так і провідного світового досвіду.

Це питання не залишається без уваги з боку командування Збройних Сил України, яке вкрай занепокоєне станом впровадження європейських цінностей серед військовослужбовців і неодноразово звертало увагу на цей факт. Про це свідчать численні розпорядження, директиви, накази та методичні рекомендації.

Окремо слід зазначити, що аналіз соціально-психологічних процесів, які супроводжують хід політичних і економічних перетворень в сучасній Україні, демонструє, що в суспільній свідомості відбуваються гендерні трансформації в структурі ментальності, характерні для поворотних етапів історичного розвитку. Гендерні трансформації в структурі ментальності – це процес гендерних змін ціннісних уявлень, соціально-психологічних установок і гендерних стереотипів щодо статево-рольової поведінки, які визначатимуть обличчя майбутнього суспільства.

Практичну роботу щодо формування ментальності військовослужбовців в умовах реформування Збройних Сил України доцільно організувати з урахуванням провідних положень культурологічного та аксіологічного підходів.

Глибинні зв'язки й залежності, закономірні взаємодії й внутрішня єдність соціальних та особистісних вимірів ментальності й культури, спрямованість військово-патріотичної роботи у Збройних Силах України на військовослужбовця як

суб'єкта культури, усвідомлення пріоритетності культуротворчих функцій особистості, орієнтація на цілісний розвиток особистісної культури військовослужбовця і є втіленням культурологічного підходу.

Аксіологічний підхід дає змогу спрямувати підготовку на формування у військовослужбовців ціннісного ставлення до професійної діяльності; переносить акцент з передавання та засвоювання конкретної системи знань, на прищеплення військовослужбовцям європейських демократичних ціннісних орієнтирів, котрі мають забезпечувати загальну соціальну значущість спрямованості їхньої активності в усіх сферах життєдіяльності [3].

Для формування системи цінностей військовослужбовця необхідно створити виховне середовище в умовах військової частини (підрозділу), що безпосередньо впливатиме на формування ментальності особистості. З цією метою вважаємо необхідним застосування форм, методів, що сприятимуть розвитку ціннісного ставлення до військової справи, стимулюватимуть особистісну рефлексію.

Загалом формування ментальності, розвиток соціальних та особистісних основ лідерства особового складу Збройних Сил України на засадах європейських цінностей сприяє встановленню вищого рівня довіри між військовослужбовцями та потребує від них єдності, вірності, відповідальності, неупередженості і професіоналізму незалежно від гендерних ознак.

Гендерна ментальність є соціо-етичною складовою професійної ментальності військовослужбовця, яка розкриває специфіку гендерних стереотипів та образу мислення, що в умовах реформування та розвитку Збройних Сил України має ґрунтуватися на демократичних цінностях [8].

Гендерна ідентичність є складовою статевої ідентичності, що виражається у прийнятті або запереченні специфічних соціальних стереотипів і ролей, що визначені в певній культурі для чоловічої і жіночої статі.

Гендерна ментальність особистості є результатом накопиченого соціального досвіду актуалізації гендерної взаємодії та знань, отриманих особою протягом життя. Гендерна ментальність формується передусім як результат стосунків у

батьківській сім'ї і соціальних групах, до яких залучена особистість, а також її екзистенціального вибору, що багато в чому залежить від гендерної ідентичності особистості.

Дослідження гендерних трансформацій у структурі ментальності військовослужбовців Збройних Сил України є особливо актуальним. Такі дослідження мають очевидне практичне значення – вони створюють необхідну основу для впровадження значного кола демократичних реформ, дадуть змогу своєчасно впливати на соціальні процеси, вирішувати конфлікти і суперечності у військово-професійному середовищі.

Стратегічний оборонний бюлетень України, введений у дію Указом Президента України від 6 червня 2016 року № 240/2016, передбачає, що професіоналізація сил оборони та створення необхідного військового резерву в Україні повинні впроваджуватись на засадах і принципах, якими керуються держави-члени НАТО. При цьому розвиток соціально-гуманітарного забезпечення персоналу сил оборони, у першу чергу військовослужбовців, пов'язується зі змінами в ментальності (образі мислення) особового складу, яка, у свою чергу, повинна базуватися на основі європейських цінностей.

У кодексі поведінки військовослужбовців та цивільного персоналу НАТО "The NATO Code of Conduct" зазначено, що Організація Північноатлантичного альянсу (НАТО) передбачає сприяння найвищому рівню довіри між його членами та вимагає від них єдності, вірності, неупередженості, відповідальності і професіоналізму. Ці п'ять основних цінностей становлять аксіологічну основу етичного Кодексу, що визначає вимоги до поведінки всіх цивільних та військових співробітників та персоналу підрозділів НАТО, незалежно від їх статі та гендерної ідентичності [11].

У Збройних Силах України розпочато роботу щодо імплементації в освітній процес директив НАТО, в тому числі – 2017: BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001 (INTEGRATING UNSCR 1325 AND GENDER PERSPECTIVE INTO THE NATO COMMAND STRUCTURE), що дасть змогу підвищити якість професійної підготовки військових фахівців.

Згідно з означеною директивою "гендер" означає сукупність соціальних атрибутів, що формуються у процесі соціалізації і проявляються у взаємодії чоловіків та жінок; обумовлюють персональну позицію носіїв гендерної ментальності та їх цінності у соціальному контексті. "Гендер" означає також стосунки між чоловіками, жінками, хлопцями та дівчатами. Примітно, що поняття "гендер" згідно BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001 не спрямовує ексклюзивний фокус уваги виключно на жінок [10].

Гендерна інтеграція є основою формування гендерної ментальності і визначається як стратегія, що використовується для досягнення гендерної рівності у збройних силах через активізацію залучення жінок та чоловіків до виконання завдань за призначенням на всіх рівнях для врахування інтересів та досвіду обох статей.

Оцінка перспектив гендерної інтеграції спрямована на визначення гендерно зумовлених відмінностей у соціально-професійному розвитку та ставленні до жінок та чоловіків в означеному контексті, що відображено в їх соціальних ролях та взаємодії, в розподілі праці, владних повноважень та доступі до ресурсів. У діяльності стратегічних команд НАТО оцінка перспектив гендерної інтеграції була підставою для виконання положень Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року, а також додаткових директив щодо гендерної політики НАТО. Мета їх полягає в тому, щоб урахувувати специфіку ментальності, поведінки та потреб чоловіків і жінок у контексті НАТО. Більш фундаментально оцінка перспектив гендерної інтеграції здійснюється завдяки адаптації дій, що виконуються в результаті проведення гендерного аналізу.

Відповідно до директиви НАТО BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001 гендерний аналіз потребує систематичного збирання та експертизи інформації про гендерні відмінності та соціальні взаємини між чоловіками та жінками для виявлення дискримінації за ознакою статі та запобігання їй. Гендерний аналіз може здійснюватися зовнішньо в операційному середовищі, а також всередині військових організацій.

Прикладом впровадження принципу гендерної рівності та формування гендерної ментальності особового складу може бути досвід країни-партнера НАТО зі статусом нейтралітету у війні – Швеції, яка значно просунулася вперед щодо окреслених аспектів. Так, у 2007 р. в рамках проекту Genderforce у Швеції була розпочата програма “Інструктор з гендерних питань” (Gender Coach), в якій взяли участь шість високопоставлених керівників збройних сил, в тому числі начальник Штабу армії Швеції, директор відділу навчання і постачання Збройних Сил Швеції та шість ретельно відібраних інструкторів з гендерних питань. Інструктори були обрані відповідно до рівня знань у сфері гендерної рівності та наявності високого рівня педагогічних навичок та вмінь. Інструктори зустрічалися з військовими керівниками один або два рази на місяць для обговорення проблем, з якими ті стикалися у своїй роботі. Програма дістала позитивні відгуки. Учасники зазначали зміни у власній манері спілкування та поведінці.

Також фахівці оборонної аналітичної групи Збройних Сил Швеції (як оперативного партнера НАТО) провели дослідження у сфері гендеру, після чого Альянс продемонстрував ряд дій у рамках організації щодо втілення гендерної політики: була створена структура із забезпечення інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 та імплементації гендерних питань; введені посади радників з гендерних питань на всіх організаційних рівнях у структурі Об'єднаних командувань силами НАТО – морського, сухопутного та повітряного компонентів, паралельно створювалися посади радників у режимі виїзних консультантів на тактичному рівні [8].

Для формування гендерної ментальності на засадах демократичних цінностей, у контексті сектору безпеки та оборони України слід прийняти відповідні закони, доктрини і директиви. Законодавство має забезпечити відсутність прямої дискримінації за ознакою статі, рівні права та можливості жінок і чоловіків, захист військовослужбовців та цивільного персоналу від усіх видів насильства, а також наявність незалежного контролю. Директиви командування мають встановлювати чіткі стандарти.

Гендерна політика збройних сил деяких країн в основному зосереджена на

забезпеченні рівних можливостей для військовослужбовців жіночої та чоловічої статі (наприклад така практика існує в Бельгії, Ірландії, Іспанії, Норвегії, Фінляндії, Чеській Республіці). Збройні сили цих країн інтегрують гендерні аспекти у свою діяльність за допомогою відповідної підготовки особового складу і спеціальних ініціатив, демонструють відповідну реакцію на випадки сексуального насильства [8].

Наступним прикладом з інтеграції гендерних аспектів може стати проект Міністерства оборони Нідерландів – Genderforce [6]. Так, у 2004 р. Міністерство оборони Нідерландів розпочало здійснення Плану дій щодо досягнення гендерної рівності, спрямованого на збільшення кількості жінок-військовослужбовців. Наступного року цей план став частиною комплексного проекту Genderforce, який охоплював такі питання:

- гендерні аспекти в операціях з реагування на кризові ситуації;
- гендерні аспекти в підготовці особового складу;
- впровадження комплексного гендерного підходу.

Для здійснення проекту був задіяний ряд механізмів внутрішнього і зовнішнього контролю. Система внутрішнього контролю проекту Genderforce включала ряд заходів щодо поліпшення набору, утримання та просування по службі жінок-військовослужбовців, в тому числі завдяки збільшенню кількості жінок, що беруть участь у курсовій підготовці професійного зростання.

Керівний орган, що складався з начальників різних директоратів, які брали участь у проекті, а також з представників Міністерства оборони та Міністерства соціальної політики і зайнятості, спостерігав за здійсненням проекту і в разі необхідності виконував відповідні дії. Крім того, для здійснення конкретних контрольних заходів був призначений керівник проекту і створена координаційна група. Для забезпечення участі в проекті усього складу Міністерства оборони та збройних сил заступники командирів семи основних підрозділів були призначені представниками з питань гендерної рівності. Кожен з них відповідав за виконання конкретних планів дій, контроль за інтеграцією гендерних аспектів в усі види діяльності в їх сферах відповідальності та

подання донесень Державному секретарю з питань оборони. Контроль за виконанням конкретних планів дій здійснювали за допомогою піврічних звітів з питань управління, які періодично розглядало і обговорювало керівництво Міністерства оборони. Донесення про хід виконання планів дій складала за участю Міністерства оборони та обговорювали з Державним секретарем з питань оборони [6].

Зовнішній контроль над проектом Genderforce відбувався у такий спосіб: в рамках проекту була створена група експертів з гендерних питань, яка періодично проводила зустрічі для того, щоб “сформувані свіжий погляд на проект Genderforce”. Група працювала під керівництвом Міністерства соціальних справ і зайнятості. До її складу входили представники незалежних організацій, в тому числі науково-дослідних центрів, профспілок, Ради жінок і Amnesty International.

Як результат проекту Genderforce сталися такі зміни:

- підвищилася інформованість військовослужбовців щодо гендерних питань;

- істотно збільшилась частка жінок-військовослужбовців (до 9%);

- у збройних силах зросла частка жінок на старших командних посадах;

- більше уваги стали приділяти проблемі утримання жінок на службі, оскільки під час проекту з'ясувалося, що це пріоритетний спосіб досягнення більш збалансованого співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу;

- була досягнута інтеграція гендерних аспектів у процеси поточного планування, контролю та прийняття рішень;

- була розроблена розширена система підтримки у сфері інтеграції гендерних аспектів [8].

Щодо сектору безпеки і оборони України слід зазначити, що, якщо гендерна політика, стратегія і план дій вже розроблені, необхідно постійно здійснювати моніторинг їх виконання з оцінкою результатів. Такий моніторинг може бути впроваджено завдяки створенню міжвідомчої робочої групи або комітету при вищому керівництві. Дієвою практикою є включення до складу означеної групи представників зовнішніх інститутів, наприклад, представників організацій з питань гендерної рівності, правозахисного

інституту або експертів (науковців), що займаються гендерними проблемами, пов'язаними з військовими конфліктами. Збройні сили також можуть залучати експертів до моніторингу та оцінювання політики військового відомства у сфері досягнення гендерної рівності (як це було представлено у проекті Genderforce збройних сил Нідерландів).

Як приклад впровадження принципу гендерної рівності в повсякденну діяльність військ (сил) слід враховувати досвід армії США, де розроблено значний перелік інструкцій для керівників усіх рівнів, в тому числі з протидії гендерному насильству.

Перелік завдань командира армії США, що стосуються запобігання гендерному насильству:

- створити командну атмосферу недопущення гендерного насильства, що ґрунтується на взаємній повазі та довірі, визнавати та приймати різноманіття та цінувати внески всіх членів команди;

- наголошувати, що сексуальні посягання порушують основні цінності професіонала Збройних сил та остаточно знищують злагодженість підрозділу та довіру, яка є надзвичайно важливою для успіху виконуваної місії;

- нагадувати (для Міністерства оборони та військовослужбовців), що сексуальне домагання має правові наслідки для тих, хто вчиняє такі злочини;

- відстежувати настрої та загальну атмосферу в організації, вживати належних заходів у разі виявлення негативних тенденцій [7].

Існуючі національні та відомчі документи з питань гендерної рівності також мають накладати на збройні сили певні обов'язки, часто такі документи пов'язані з міжнародними зобов'язаннями держави. Таким документом є Національний план дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325, національна політика з питань гендерної рівності та ліквідації насильства щодо жінок. Збройні сили мають відстежувати свою діяльність щодо виконання цих документів та звітувати про це питання. Держави-члени НАТО надають щорічні доповіді Комітету НАТО з інтеграції гендерної політики (NATO Committee on Gender Perspectives).

У збройних силах ряду країн (наприклад в Угорщині, Канаді та Великобританії) були створені комітети або

мережі, що представляють інтереси військового і цивільного персоналу жінок. Не маючи офіційних повноважень з реалізації гендерної політики, ці групи відстежують питання, що хвилюють жіночий персонал; доводять ці проблеми до відома командування, а також надають командуванню рекомендації щодо їх вирішення. Такі об'єднання можуть бути ефективним механізмом внутрішнього контролю.

Важливим аспектом у забезпеченні рівних можливостей для військовослужбовців обох статей є контроль за процесами набору та просування по службі військовослужбовців різних статей, а також здійснення активного моніторингу заходів, спрямованих на утримання персоналу і забезпечення необхідного балансу між службою та особистим життям військовослужбовців.

У Збройних Силах України протягом останніх років ведеться безперервна робота щодо сприяння прогресивному формуванню ментальних вимірів військового лідерства та їх оновлення. На виконання Державної програми реформування та розвитку Збройних Сил України на період до 2020 року у Збройних Силах ведеться робота щодо розроблення уніфікованого Статуту для військовослужбовців сектору безпеки та оборони України за стандартами НАТО. Відповідно до проекту Статуту, керівництво військовими формуваннями базується на демократичних принципах **єдності, доброчесності, індивідуальної відповідальності, лідерства та гендерної рівності**, що передбачає відбір, призначення на посади та просування по службі осіб, які мають освіту, досвід і досягнення у певній сфері діяльності, та забезпечує постійний розвиток потенціалу військової частини [6].

У проекті статуту зазначено, що принцип гендерної рівності означає забезпечення рівними можливостями, правами і обов'язками жінок та чоловіків під час проходження військової служби. Гендерна ідентичність військовослужбовця не може бути підставою для встановлення обмежень або надання додаткових прав, крім випадків, передбачених Законодавством України.

У реалізації основних положень гендерної політики держави значна роль належить військовим керівникам. Стиль управління, цінності та поведінка керівників

вищої ланки безпосередньо впливає на рівень культури військової організації. Керівники можуть сприяти змінам та покращенню стосунків між підлеглими, проявляючи особисту прихильність до реформ через власну поведінку. При цьому вони є позитивними прикладами для керівників середньої ланки, а також інших працівників. Керівники вищої ланки також відіграють важливу роль у підтримуванні та пришвидшенні практичних ініціатив у встановленні гендерної рівності [1].

У процесі формування гендерної ментальності особового складу та у контексті реалізації принципу гендерної рівності в військово-професійній діяльності одним з найбільш ефективних методів є особистий приклад військового керівника. Спостереження за тим, що керівники поводяться з жінками так само, як і з чоловіками, – з таким же ступенем поваги, враховують їхні думки, – часто є більш дієвим стимулом, ніж політика примусу. Аналогічно жінки на керівних посадах можуть бути прикладом для підлеглих. Крім того, вони можуть демонструвати, що жінки дійсно здатні досягти успіху у певній установі.

Як приклади для наслідування керівники вищої ланки (як чоловіки, так і жінки) у сфері безпеки та оборони, які бажають сприяти розвитку інклюзивної культури толерантності та взаємної довіри, повинні утримуватися від типів поведінки, які транслюють невірне повідомлення та створюють вороже робоче середовище, а саме:

- висловлення жартів, які вказують на перевагу однієї статі над іншою, висміюють уявлення про жіночність, ставлять під сумнів мужність певних чоловіків або передають відверто сексуальний зміст чи посилання;
- звернення до колег чоловічої або жіночої статі із вживанням непрофесійних та надмірних емоційно забарвлених слів;
- поведінка “недоречного лицарства”, що знижує професійну довіру до жінок, вказуючи на те, що вони слабкі або потребують захисту;
- недоречні коментарі стосовно зовнішнього вигляду, розумових здібностей та фізичних якостей чоловіків або жінок.

Ураховуючи ієрархічну структуру установ сектору безпеки та оборони України, важливо, щоб кожен учасник системи підпорядкування на своєму рівні

демонстрував власним прикладом повагу до принципу гендерної рівності. Керівники всіх рівнів повинні знати, що їхня поведінка впливає на робочу атмосферу та думки всіх членів команди. Особи, що займають керівні посади, повинні не тільки утримуватися від неприйнятних дій (перелічені вище), а й рішуче реагувати на таку поведінку з боку їхніх підлеглих. Важливо надати чітке послання, що нешанобливі коментарі або поведінка суперечать цінностям установи та є неприпустимими [1].

Слід зазначити, що на організаційному рівні важливим комплексним фактором формування гендерної ментальності військовослужбовців у Збройних Силах України є впровадження у війську та державі адекватної вимогам НАТО та ЄС гендерної політики, що включатиме гендерний аналіз та позитивні дії щодо забезпечення принципу гендерної рівності жінок і чоловіків у війську.

Як приклад позитивних дій щодо реалізації гендерної політики держави в секторі безпеки та оборони України є створення платформи для обміну досвідом, викликами та підходами з урахування гендерної тематики в навчальних програмах між представниками різних закладів освіти сектору безпеки і оборони України, представниками міністерств країн ЄС, НАТО та країн-сусідів.

Для інтеграції принципу гендерної рівності у освітній процес Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського керівництво університету та науково-педагогічні працівники прагнуть розробити інноваційні підходи, що призведуть до більш глибокого розуміння гендерної тематики і формування гендерної ментальності офіцерів оперативно-тактичного і оперативно-стратегічного рівнів підготовки на засадах демократичних європейських цінностей.

Висновки. Формування гендерної ментальності військовослужбовців ЗС України на засадах демократичних європейських цінностей – процес довготривалий і кропіткий. Міністерство оборони України – відомство, яке повністю

взяло на себе виконання цілей партнерства із НАТО в гендерних аспектах військової служби. На шляху до формування гендерної ментальності військовослужбовців створено якісний алгоритм, який охоплює всі аспекти, що відповідають згаданому національному плану. Передусім це забезпечення жінкам перспективи кар'єрного зростання відповідно до рівня освіти, досвіду і результатів службової діяльності.

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського як провідний вищий військовий навчальний заклад країни, що здійснює підготовку військових офіцерів оперативно-тактичного та оперативно-стратегічного рівнів, має всі необхідні умови для того, щоб жінки проходили в його лавах військову службу, вступали учитися, підвищували рівень фахової компетентності та продовжували офіцерську кар'єру.

Міністерство оборони України і Генеральний штаб Збройних Сил України разом з Національним університетом оборони України імені Івана Черняхівського запланували та здійснили чимало заходів з реалізації Національного Плану з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року. Було внесено зміни до програм навчальних дисциплін та створено курс у системі дистанційного навчання з питань гендерної рівності і основ гендерної політики.

Окремо слід зазначити, що у Національному університеті оборони України імені Івана Черняхівського розпочато роботу щодо імплементації в освітній процес директив НАТО, в тому числі – 2017: BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001 (INTEGRATING UNSCR 1325 AND GENDER PERSPECTIVE INTO THE NATO COMMAND STRUCTURE), що дозволить підвищити якість професійної підготовки фахівців оперативно-тактичного і стратегічного рівнів підготовки та сприятиме процесу формування гендерної ментальності українських офіцерів на засадах демократичних цінностей.

Список використаних джерел

1. Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони / підготовлено Еммікі Рус (Emmicki Roos), ООН-Жінки, 2019. – 8 с.
2. Інформаційне суспільство в світі та Україні: проблеми становлення та закономірності розвитку: монографія / за ред. В. Г. Воронкової. – Запоріжжя: ЗДІА, 2017. – 282 с.

Питання психології

3. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries) : навч. посіб. / [А. Вітченко, Л. Кримець, О. Хміляр та ін.]. – К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 252 с.
4. Кримець Л. В. Філософія влади та управління науково-освітнім простором: монографія / Л. В. Кримець. – К.: Золоті ворота, 2016. – 410 с.
5. Крымец Л. В. Социальное взаимодействие в контексте постиндустриального общества на современном этапе развития: монография / Л. В. Крымец. – Saarbrucken, Germany: Lap Lambert Academic Publishing, 2012. – 163с.
6. Методичний поради́к щодо формування ментальності особового складу підрозділу (військової частини) Збройних Сил України на засадах європейських цінностей / за заг. ред. Л. В. Кримець. – К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 20 с.
7. Міністерство оборони США, «ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ КОМАНДИРА, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЬСТВУ» [електронний ресурс]. – Режим доступу: www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf.
8. Професійна та гендерна ментальність військовослужбовців Збройних Сил України: формування на засадах європейських цінностей : навч. посіб. / за заг. ред. Л. В. Кримець. – К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 188 с.
9. Army Leader Development Strategy [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.cape.army.mil/web/character-development-project/repository/alds-2013.pdf>.
10. Krymets L.V. Gender approach and democratic values in the context of the modern generation of military staff's mentality shaping // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб. наук. праць. – 2018. – № 74 (2018). – С. 71 – 80.
11. NATO Code of Conduct [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf>.
12. Field Manual № 6-22. Leader Development. Headquarters. Departement of the Army. Washington DC, June 2015.

References

1. Instytutsiina kultura. Yak sprvyaty rozvytku inkliuzyvnoi kultury ta protystoiaty zastosuvanniu patriarkhalnykh norm u sektori bezpeky ta oborony Pidhotovleno: Emmiki Rus (Emmicki Roos), mizhnarodna konsultantka, OON-Zhinky, 2019. – 8 s (in Ukraine)
2. Informatsiine suspilstvo v sviti ta Ukraini: problemy stanovlennia ta zakonomirnosti rozvytku: kolektivna monohrafiia / Za red. d. filos. n., prof. V. H. Voronkovi. – Zaporizhzhia: ZDIA, 2017. – 282 s. (in Ukraine)
3. KontseptsIya lIderstva za standartami armIy kraYin NATO (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries) : navchalniy posIbnyk / A. VItchenko, L. Krimets, O. HmIllyar ta In. / K.: NUOU Im. Ivana Chernyahovskogo, 2018. – 252 s. (in Ukraine)
4. Krymets L. V. Filosofiia vlady ta upravlinnia naukovo-osvitnim prostorom: monohrafiia / Liudmyla Volodymyrivna Krymets – K.: Zoloti vorota, 2016. – 410 s. (in Ukraine)
5. Krymets L. V. Sotsyalnoe vzaymodeistvye v kontekste postyndustryalnoho obshchestva na sovremenom etape razvityia: monohrafiia / L.V. Krymets. – Saarbrucken, Germany: Lap Lambert Academic Publishing, 2012. – 163с. (in Germany)
6. Metodychnyi poradnyk shchodo formuvannia mentalnosti osobovoho skladu pidrozdilu (viiskovoi chastyny) Zbroinykh Syl Ukrainy na zasadakh yevropeiskykh tsinnostei / pid zah. red. L. V. Krymets. – K.: NUOU, 2018. – 20 s. (in Ukraine)
7. Ministry of Defence USA, COMMANDER CHECKLIST www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf. (in USA)
8. Profesiina ta henderna mentalnist viiskovosluzhbovtsiv Zbroinykh Syl Ukrainy: formuvannia na zasadakh yevropeiskykh tsinnostei : navchalnyi posibnyk / pid zah. red. L. V. Krymets. – K.: NUOU, 2018. – 188 s. (in Ukraine)
9. Army Leader Development Strategy [electronnyi resurs]. – Rezhim dostupu: <http://data.cape.army.mil/web/character-development-project/repository/alds-2013.pdf>. (in USA)
10. Krymets L.V. Gender approach and democratic values in the context of the modern generation of military staffs mentality shaping // Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii: zbirnyk naukovykh prats. –2018. – № 74 (2018). – S. 71-80. (in Ukraine)
11. NATO Code of Conduct [electronnyi resurs]. – Rezhim dostupu: <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf>. (in USA)
12. Field Manual № 6-22. Leader Development. Headquarters. Departement of the Army. Washington DC, June 2015. (in USA)

Резюме

Салкуцан С. кандидат военных наук, доцент,
заместитель начальника Национального университета обороны
Украины имени Ивана Черняховского по учебной работе
Крымец Л. доктор философских наук, старший научный сотрудник,
ведущий научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории
(социально-гуманитарных проблем) кафедры общественных наук
Национального университета обороны Украины
имени Ивана Черняховского

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНОЙ МЕНТАЛЬНОСТИ В
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ УКРАИНЫ С УЧЕТОМ ОПЫТА ВЕДУЩИХ СТРАН-ЧЛЕНОВ
НАТО**

Авторами определены некоторые ключевые аспекты формирования гендерной ментальности в секторе безопасности и обороны Украины. Предложенная статья раскрывает для читателей, что представляет собой концепт «ментальность» и в чем заключаются особенности формирования именно гендерных аспектов ментальности среди военнослужащих по стандартам подготовки НАТО и какие именно демократические ценности составляют этическую основу формирования современного украинского войска, отвечающего требованиям времени и стандартам НАТО.

Ключевые слова: гендерное равенство; ментальность; гендерная ментальность; демократические ценности; профессиональная подготовка; военное образование.

Summary

Salkutsan S. PhD in military science, Assistant professor,
Deputy Commandant at The National Defense University
of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskyi
Krymets L. Doctor of Science in Philosophy, Senior Researcher
Chief Researcher of the Research Laboratory
(Social and Humanitarian Problems) of the Humanitarian Institute of The
National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskyi

**PECULIARITIES OF FORMATION OF GENDER MENTALITY IN THE ARMED
FORCES OF UKRAINE, TAKING INTO ACCOUNT THE EXPERIENCE OF LEADING NATO
MEMBER STATES**

The authors identified some key aspects of the formation of a gender mentality in the security and defense sector of Ukraine. The proposed article reveals to readers what the concept of "mentality" is and what are the features of the formation of gender aspects of mentality among military personnel according to NATO training standards and which democratic values form the ethical basis for the formation of modern Ukrainian troops meeting the requirements of time and NATO standards.

The goal of the article is definition of the features of the formation of gender aspects of mentality among military personnel according to NATO training standards.

Methodologically, the author proceeds from the position of the sociocultural approach that the change in external conditions and environment inevitably entails changes (positive or negative) of the inner world of the individual, personal formations, that is, a change in the motivational and value sphere of the personality under the influence of socio-cultural factors leads to a transformation of mentality.

According to the author's concept, the mentality of a serviceman is a dynamically developing system in which not only personal but also professional development is merged. The mentality of the servicemen of the Armed Forces of Ukraine and other components of the defense forces is defined as an integrative professional-conditioned sociocultural property that determines the specifics of their world perception, way of thinking, features of the formation of collective and individual consciousness and professional behavior.

The article states that during the recent years the Ukrainian Armed Forces has been continuously working on updating and promoting the progressive formation of mental dimensions of military leadership. In pursuance of the State Program of Reform and Development of the Armed Forces of Ukraine for the period until 2020, the Armed Forces is working on the development of a unified Charter for the servicemen of the security and defense sector of Ukraine in accordance with NATO standards. In accordance with the draft Statute: The leadership of military formations is based on democratic principles of unity, integrity, individual responsibility, leadership and gender equality, which involves the selection, appointment and promotion of persons with education, experience and achievements in a particular field of activity and provides constant development of the potential of the military unit.

Keywords: gender equality; mentalit; gender mentality; democratic values; professional training; military education.