

**Нежинська О.О.**

*Університет менеджменту освіти  
АПН України*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

*Статтю присвячено психологічним особливостям проявів гендерних стереотипів у керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Наведено результати емпіричного дослідження щодо даної проблеми.*

**Ключові слова:** *гендерні стереотипи, керівники загальноосвітніх навчальних закладів, гендерна компетентність керівників загальноосвітніх навчальних закладів, гендерний підхід, система післядипломної педагогічної освіти.*

### **Постановка проблеми**

Однією з гострих соціально-психологічних проблем для сучасної України є існування в суспільстві гендерних стереотипів, які утруднюють самореалізацію особистості. Система освіти теж знаходиться під їх впливом, а педагогічний процес до цього часу впроваджує статеворольовий підхід, за яким стверджується призначення чоловіка і жінки в суспільстві відповідно до їхньої біологічної статі. Так, узагальнюючи теоретичний аналіз літератури та матеріали досліджень, присвячених гендерним стереотипам, необхідно відзначити, що аспекти гендерного підходу знайшли своє відображення у суспільній практиці (Т.Говорун, Л.Даниленко, І.Кльоцина, В.Олійник), у процесі підвищення кваліфікації в освітній галузі (О.Бондарчук, Л.Карамушка, С.Максименко). У системі освіти гендерний погляд підростаючого покоління формують не лише знання, а й сама організація навчально-виховного процесу, що безпосередньо залежить від керівників загальноосвітніх навчальних закладів (надалі — ЗНЗ). Зрозуміло, що ефективність запровадження керівниками ЗНЗ гендерного підходу в освітню практику багато в чому визначається їхньою свободою від традиційних гендерних стереотипів, поширених у нашому суспільстві. Отже, *мета статті* — розкрити психологічні особливості гендерних стереотипів керівників ЗНЗ.

### **Виклад основного матеріалу**

У процесі дослідження психологічних особливостей проявів гендерних стереотипів у керівників ЗНЗ використовувався опитувальник Т.Говорун, О.Кікінежді «Поширеність гендерних стереотипів» та спостереження.

Опрацювання даних здійснювалося за допомогою програми SPSS (13.0) [3; 8].

Дослідження проводилося на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». Вибірку досліджуваних становили керівники ЗНЗ у кількості 136 осіб.

За результатами теоретичного аналізу проблеми було встановлено, що стереотип — це сукупність спрощених узагальнень про групу індивідуумів, що дає змогу розподіляти членів групи за категоріями і сприймати їх шаблонно, згідно із цими очікуваннями. *Гендерні стереотипи* — це набір загальноприйнятих норм і суджень про становище жінок і чоловіків, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб. Гендерні стереотипи допомагають ідентифікації з певними статевими ролями, засвоєнню гендерної ролі у дитячі роки. Вони є своєрідною вказівкою на призначення статей у суспільстві, органічною складовою нормативів статево-рольових очікувань [7].

Зрозуміло, що чоловікам і жінкам властиві певні набори конкретних якостей та моделей поведінки. Гендерні стереотипи відчутно впливають на масову свідомість, стають підсвідомим мірилом нормальної або ненормальної поведінки; їх експлуатують засоби масової інформації, літератори, батьки й вчителі. Ще в дитячому віці дівчаткам і хлопчикам нав'язують взаємодоповнювані психологічні характеристики. При цьому не враховується небезпека закріплення на рівні свідомості біологічної відмінності між статями як підґрунтя розподілу діяльностей, нерівностей статей загалом. Важливим є те, що негативна роль гендерних стереотипів проявляється в гальмуванні гармонізації статево-рольових позицій, очікувань і вимог, оскільки їх основою є викривлення уявлення про стать і гендерні ролі. До речі, гендерна роль — диференціація діяльності, статусів, прав та обов'язків індивідів залежно від їхньої статевої належності.

*Гендерні стереотипи можна поділити на 3 групи.*

1. Стереотипи маскуліності-фемініності: чоловіки — компетентні, самовпевнені, незалежні, домінантні, агресивні, схильні міркувати логічно, здатні керувати своїми почуттями; жінки — пасивніші, залежні, турботливі, емоційні і ніжні. Гендерна роль жінки містить у собі зміст ролей «мати», «дружина», «домашня господарка», і тільки наступними «робітниця», «професійний діяч». Чоловіча традиційна гендерна роль містить у собі «добувача», «захисника», «професійного діяча», «главу родини» і тільки потім «чоловіка», «батька».

2. Стереотипи щодо змісту праці чоловіків і жінок: сферою жінок вважається емоційна, обслуговуюча діяльність, тобто «суто жіноча»; сферу діяльності, яку характеризує творча, організаційна, керівна, результативна праця, тобто «суто чоловіча», приписують чоловікам.

3. Стереотипи, що пов'язані із закріпленням професійних і сімейних ролей відповідно до статі: для чоловіків головними ролями є професійні, а для жінок — сімейні ролі. Основним критерієм у цьому розподілі виступає

біологічна здатність жінки до народження дитини. В сучасному суспільстві давно відпала та соціальна необхідність розподілу праці на цій основі, яка існувала раніше. Більшість жінок працюють у виробничій сфері, а чоловіки давно перестали бути тільки «воїнами та мисливцями», які захищають та годують свої сім'ї. Але стереотипи щодо традиційних гендерних ролей дуже тривалі: від жінки вимагається концентрація на приватній (домашній) сфері діяльності, а від чоловіка — у сфері професійній, суспільній.

Гендерні стереотипи у професійній діяльності керівників ЗНЗ мають певні особливості. Керівники ЗНЗ є організаторами нової системи взаємостосунків у педагогічному та учнівському колективах. Управлінська культура керівника є важливим фактором впливу на організаційну культуру і являє собою культуру прояву ділових якостей керівника: компетентності, професіоналізму, навичок міжособистісного спілкування, системи цінностей й особистісних якостей лідера, вільного від гендерних характеристик (маскулінність / фемінінність, гендерна ідентичність, гендерна роль, гендерні установки та стереотипи) [3; 7].

Аналіз практики управлінської діяльності та результати проведеного емпіричного дослідження свідчать про існування та наявність гендерних стереотипів у керівників ЗНЗ на сучасному етапі розвитку освіти. Щодо окремих проявів гендерних стереотипів було встановлено, що більш поширені у взаєминах статей виявилися гендерні стереотипи першої та другої групи. Найбільш яскраво виявляються стереотипи маскулінності / фемінінності (коли, наприклад, керівники ЗНЗ були згодні з твердженням, що вчителям краще бути маскулінними ніж андрогінними особистостями) і стереотипи щодо розподілу сімейних і професійних ролей відповідно до статі (коли керівники ЗНЗ поділяють точку зору, що дівчат передусім треба готувати до ролі матері та господині, а хлопців до тих професій, які б давали змогу матеріально забезпечити сім'ю ( $p < 0,001$ )).

При цьому керівники чоловічої статі виявили загалом вищий рівень наявності гендерних стереотипів ( $p < 0,001$ ). Керівники ЗНЗ розподілилися за трьома рівнями гендерних стереотипів — високий, середній і низький. Так, високий рівень гендерних стереотипів було виявлено у 44,6% чоловіків проти 27,2% жінок-управлінців.

Ураховуючи особливості діяльності керівників ЗНЗ, також були виокремлені їхні соціально-демографічні та професійні характеристики: 1) соціально-демографічна (вік): до 34 років, 35–44, 45–54, 55 і більше років; 2) професійна (стаж роботи на посаді керівника ЗНЗ, тобто управлінський досвід): до 5 років, 6–10 років, 11–15 років, 16–20 років, більше за 20 років. За цими характеристиками було встановлено збільшення рівня прояву гендерних стереотипів у керівників ЗНЗ залежно від управлінського стажу і віку досліджуваних управлінців.

Отримані дані узгоджуються з дослідженнями О.Бондарчук про наявність і прояви гендерних стереотипів у керівників ЗНЗ [1]. Дуже важливим є те, що негативні прояви гендерних стереотипів позначаються на поведінкових взаєминах з підлеглими, етичній системі ціннісних орієнтацій керівників ЗНЗ, розвитку керівника як суб'єкта життя, розумінні, самоорганізації та саморозвитку, загальному розвитку психологічної готовності керівників ЗНЗ до управління, прийнятті ефективних рішень в управлінській діяльності та на успішності роботи цих загальноосвітніх закладів. Також слід сказати і про усвідомлення специфіки особистісної позиції у сфері гендерної поведінки. Саме керівникам ЗНЗ відведена важлива роль щодо гендерної просвіти у цьому питанні як серед педагогічного персоналу, так і серед дітей та їх батьків. Однак і зміст навчального матеріалу, дидактичних і виховних установок у процесі спілкування педагога та учня є орієнтиром розвитку гендерної свідомості дітей і підлітків.

Отже, зазначені позиції знаходять своє відображення в організації навчально-виховного процесу освітнього закладу як психологічної основи утвердження гендерного рівноправ'я або закріплення гендерної нерівності.

Упровадження гендерного підходу у всі сфери життя суспільства, зокрема, до управління загальноосвітнім навчальним закладом є важливим кроком для досягнення гендерної рівності. Необхідно виділити, що *гендерний підхід в управлінні ЗНЗ* — це комплекс заходів, спрямованих на забезпечення розвитку управлінських умінь і навичок керівників цих закладів щодо організації навчально-виховного процесу та керівництва ним на основі гендерної рівності. *Гендерна рівність* — це рівність чоловіка і жінки перед законом у прояві усіх своїх соціальних сил, можливість вільного вибору ними форм соціальної активності свободи самовираження, самоутвердження відповідно до власних гендерних інтересів і потреб [2; 6].

Такий крок створює умови більшої конкурентоспроможності закладу, розвитку позитивного ставлення та розуміння між членами різних груп, загальному розвитку культури особистості, уникнення психологічного бар'єра у спілкуванні представників протилежної статі, розв'язанні конфліктів (як міжособистісних, так і міжстатевих); сприяє доброзичливості й толерантності в колективі, чуйності й відвертості, комунікативності та конструктивізму, позначатиметься також на покращенні стосунків, психологічному кліматі в учнівських і педагогічних колективах, вільному вибору шляхів самореалізації особистості та її індивідуальній неповторності. Особливо важливим є при цьому наявність гендерної компетентності у керівників-освітян як людей, що безпосередньо причетні до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ [4].

Необхідно зазначити, що під *гендерною компетентністю керівників ЗНЗ*, на нашу думку, розуміються знання, вміння, навички управлінців щодо запровадження гендерного підходу в освітню практику, опосередковані їхні-

ми індивідуально-психологічними гендерними характеристиками (маскулінність / фемінінність, гендерна ідентичність, гендерна роль, гендерні установки та стереотипи).

У структурі гендерної компетентності виділяються три її складові [2]: когнітивна (обізнаність та усвідомлення гендерної проблематики), операційна (вміння і навички щодо упровадження гендерного підходу в управлінні у практику) та особистісна (прийняття себе і своєї статі, толерантне ставлення до представників іншої статі, засноване на гендерній рівності представників обох статей, бачення та попередження негативних проявів гендерних стереотипів, позитивне ставлення до реалізації гендерного підходу в управлінні освітніми організаціями).

Результати теоретичного аналізу літератури [1; 9] свідчать про недостатній рівень гендерної компетентності керівників освітніх організацій. Зокрема, неусвідомлення значущості проблеми та наявність і прояви гендерних стереотипів негативно впливають на підвищення професійної компетентності, самореалізацію та прийняття управлінських рішень керівників-освітян.

Слід додати, що недостатній рівень сформованості гендерної компетентності зумовлений низкою соціально-психологічних чинників: на макрорівні (гендерні перешкоди в суспільстві — диференціація соціальних функцій за статевою ознакою, усталені культурні норми, статус середньої освіти у суспільстві, запровадження гендерної нерівності в освітню практику), на мезорівні (гендерні прояви в освітній галузі — диференціація за статтю у стилі керівника ЗНЗ, бар'єри та конфлікти у спільній діяльності педагогічного колективу і взаєминах), на мікрорівні (відсутність компетентності, засвоєння гендерних установок та стереотипів, починаючи з ранніх етапів розвитку дитини в сім'ї тощо).

Слід пригадати, що особливою ознакою самореалізації особистості в сучасних умовах стає *потреба у формуванні здатності до постійного ламання стереотипів мислення та діяльності* з метою активного входження в сучасний темп життя. Для повноцінного розвитку й самореалізації людині необхідно позбутися обмежень, що накладаються традиційним стереотипом на мислення та поведження чоловіків і жінок. Гендерні стереотипи істотно обмежують можливість самореалізації, спричиняють внутрішній конфлікт, а по суті являють собою лише умовність [3; 5].

Збільшення можливостей для навчання у сфері гендерного виховання, приклади гендерної рівності обох статей та їхніх взаємин, отримання нових знань, умінь і навичок у сфері гендерного виховання є метою забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі. Можливість відійти від погляду про зумовленість чоловічих і жіночих характеристик і ролей та розкрити особистісні шляхи розвитку та самореалізації, які не обмежені традиційними гендерними стереотипами, є проявом самовдосконалення керівника ЗНЗ.

## Висновки

Проблема проявів гендерних стереотипів є значущою у сфері сучасної освіти. Встановлено окремі прояви гендерних стереотипів у керівників ЗНЗ. Більш поширеними виявилися стереотипи маскулінності / фемінінності і стереотипи щодо розподілу сімейних і професійних ролей відповідно до статі.

Воля від гендерних стереотипів, отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами, механізмами та формами управлінської діяльності, підвищення професійної компетентності та самореалізації, ефективності діяльності ЗНЗ загалом, упровадження гендерного підходу в освітню практику є метою забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі.

Представлена модель гендерної компетентності керівників ЗНЗ, яка складається з трьох взаємопов'язаних структурних компонентів (когнітивний, операційний, особистісний) і передбачає подолання деструктивних проявів гендерних стереотипів. Проаналізовано соціально-психологічні чинники формування гендерної компетентності на макро-, мезо- (зовнішні) та мікрорівнях (внутрішній), серед яких важливе місце займає *система післядипломної педагогічної освіти* як чинник професійного удосконалення керівників ЗНЗ.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І.Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.
2. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / за заг. ред. В.В.Олійника, Л.І.Даниленко. — К. : Логос, 2004. — 212 с.
3. Говорун Т.В. Гендерна психологія : навч. посіб. / Т.В.Говорун, О.М.Кікінежді. — К. : Академія, 2004. — 308 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб./ Л.М.Карамушка. — К.: Міленіум, 2003. — 344 с.
5. Муляр В.І. Самореалізація особистості як соціальна проблема: філософсько-культурологічний аналіз / В.І.Муляр. — Житомир: ЖІТІ, 1997. — 214 с.
6. Набок М.В. Законодавчо-правові передумови управління ЗНЗ на засадах гендерної рівності : конспект лекції для слухачів курсів підв. квал. керів. ЗНЗ / М.В.Набок. — К.: ЦППО АПН України, 2004. — 16 с.
7. Практикум по гендерной психологии / под ред. И.С.Клещиной. — С.Пб.: Питер, 2003. — 479 с.
8. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В.Сидоренко. — С.Пб.: Речь, 2004. — 350 с.

9. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової. — К.: Міленіум, 2004. — 264 с.

*Статья посвящена психологическим особенностям проявлений гендерных стереотипов у руководителей общеобразовательных учебных учреждений. Приведены результаты эмпирического исследования о наличии гендерных стереотипов у руководителей общеобразовательных учебных учреждений.*

**Ключевые слова:** *гендерные стереотипы, руководители общеобразовательных учебных учреждений, гендерная компетентность руководителей общеобразовательных учебных учреждений, гендерный подход, система последипломного педагогического образования.*

*The article reveals psychological features of manifestation gender stereotypes of secondary schools headmasters. As the result of an empirical investigation is the gender stereotypes of secondary schools' heads.*

**Key words:** *gender stereotypes, secondary schools headmasters, gender competence of secondary school headmasters, gender approach, system of post-graduate pedagogical education.*